

Tartu Ülikooli  
Usuteaduskond

**Grigoriy Kolesov**

Формирование лидерства  
среди молодежи  
русскоязычных общин Эстонии  
посредством  
компетентного наставничества

Magistritöö

Juhendaja  
*Dr. theol.* Kaido Soom

Tartu 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
Определение темы в научной сфере.....	5
Постановка цели работы и задачи исследования.....	6
Внедрение методологии исследования.....	6
Обзор основных источников и исследований.....	6
Представление и обоснование структуры работы.....	7
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ.....	8
1. 1. Методы исследования.....	8
1. 2. Понимание лидерства.....	9
1.2.1. Понимание лидерства в секулярном мире.....	10
1.2.2. Историческое наследие постсоветского периода.....	12
1.2.3. Термин лидерства на постсоветском пространстве.....	13
1.2.4. Лидерство молодежи русскоязычных общин Эстонии.....	14
1. 3. Эффективное лидерство.....	17
1.3.1. Наставничество как ключевая модель.....	17
1.3.2. Важность ответственности в лидерстве.....	20
1.3.3. Богословские основы формирования лидерства.....	22
1.4. Внешние условия функционирования модели.....	27
1.4.1. Этнос «еврорусские».....	28
1.4.2. Процессы глобализации в Эстонском обществе.....	31
Выводы главы.....	35
2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ.....	36
2.1. Организация практической работы.....	36
2.2. Реализация практической работы.....	40
2.3. Анализ результатов практической работы.....	42
2.3.1. Понимание вопросов лидерства.....	42
Лидерство — показывать путь, помогая другим следовать по нему.....	43
Лидерство — власть над людьми.....	45
Определение лидерства участниками исследования.....	47
Краткая характеристика результатов раздела:.....	49
2.3.2. Характеристика молодежи.....	50

Качества, наиболее характерные для христианской молодежи .....	50
Отрицательные характеристики христианской молодежи .....	53
Краткая характеристика результатов раздела .....	54
2.3.3. Факторы влияющие на формирование лидерства.....	54
Определения, способствующие развитию лидерства.....	55
Недостающие факторы для развития лидерства.....	57
Определения, способствующие развитию как члена команды .....	59
Недостающие факторы для формирования как члена команды.....	61
Видение своей роли в будущем .....	64
Деятельность лидера во взаимодействии с командой .....	68
Краткая характеристика результатов раздела: .....	72
Выводы главы .....	72
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	74
ИСТОЧНИКИ.....	78
ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ .....	85
RESÜMEE .....	87
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	89
ТАБЛИЦЫ .....	103

## ВВЕДЕНИЕ

Для роста церкви в современной церковной среде представители всех возрастных групп составляют жизненно важную составляющую. В этой связи автор предполагает, что компетентное наставничество и эффективное лидерство могут стать одним из наиболее значимых факторов успеха в этом отношении. В стремлении видеть церковь плодоносной и целостной необходимо, по мнению автора, изучать потенциал миссии лидерства. Изучение эффективного вовлечения в процесс формирования лидерства молодежи в своих общинах, на месте учебы и работы важно в наше время<sup>1</sup>.

Понимание социальных проблем сегодня требует не только поверхностного ознакомления, но и научного анализа с последующим практическим применением в соответствии с потребностью исследуемой этногруппы. Таким образом, восприятие значимости лидерства в современном мире заставляет задуматься о том, каково отождествление понимания задач формирования лидерства во взаимодействии модели наставник — подопечный, насколько осознанно евангельская молодежь Эстонии задействована в процессе формирования.

Для этого необходимы данные, демонстрирующие степень благотворности влияния харизмы молодежного лидерского поведения, участие в этом процессе мудрого наставничества с учетом этнокультурных особенностей «еврорусских»<sup>2</sup> — все это будет рассмотрено далее в работе «формирование лидерства среди молодежи русскоязычных общин Эстонии посредством компетентного наставничества»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> **Riigi Teataja:** *Republic of Estonia Education Act.* [www.riigiteataja.ee](http://www.riigiteataja.ee) 11.02.2020 Образованием по интересам является совокупность знаний, умений, навыков, ценностей и норм поведения, приобретенных посредством систематических руководимых занятий на основе свободного волеизъявления в свободное от уровня обучения, дополнительного обучения и работы время, создающих возможности для всестороннего развития личности.

<sup>2</sup> Этому феномену будет уделено особое место в данной работе, в параграфе 1.4. *Внешние условия функционирования модели*, I главы.

<sup>3</sup> Далее будет использована сокращенная форма названия магистерской работы: «Формирование лидерства в (...)».

## Определение темы в научной сфере

Несмотря на наличие данных, полученных в процессе проводимых в Эстонии исследований, к которым автор относится монография “Eesti ühiskond kiirenevas ajas”<sup>4</sup> целой плеяды ученых: Marju Lauristin, Peeter Vihalemm, Veronika Kalmus, Margit Keller, Halliki Harro-Loit, Katrin Kello, Maie Kiisel, Ragne Kõuts, Marianne Leppik, Anu Masso, Signe Opermann, Pille Pruulmann-Vengerfeldt, Jarmo Seljamaa, Külliki Seppel, Andra Siibak, Piia Tammpuu, Liina-Mai Tooding, Marko Uibu, Triin Vihalemm, принесшая значимые результаты в науку и затронувшая различные сферы социальной жизни Эстонии; публикация “Eestis elavate eesti ja vene keelt kõnelevate inimeste religioossuse võrdlus”<sup>5</sup> доктора теологии Kaido Soom, цитирующего вышеуказанную монографию и утверждающего в своей публикации, что «люди, говорящие на эстонском и русском языках, сильно различаются в зависимости от институционального членства в церкви»<sup>6</sup>, в том числе наблюдения доктора Priit Rohtmets в публикации “Tähelepanekuid vaimsest juhendamisest Eesti Kirikute Nõukogu liikmeskirikutes”<sup>7</sup> за духовным руководством в церквях-членах Совета церквей Эстонии, основанные на интервью, проведенных осенью 2015 года. А также публикация под авторством группы теологов: Karita Kibuspuu, Karmen Maikalu, Einike Pilli, Meego Rimmel, на христианской образовательной платформе<sup>8</sup>. Все они очень близки по теме, но не соответствуют выбранной автором целевой группе исследования — русскоязычные общины, отличительные от эстоноязычных, большая часть которых не является членом Совета церквей Эстонии. В связи с этим, в данной магистерской работе автор планирует исследовать степень

---

<sup>4</sup> Vihalemm, P.; Lauristin, M.; Kalmus, V.; Vihalemm, T. (toim.). *Eesti ühiskond kiirenevas ajas. Uuringu Mina. Maailm. Meedia 2002-2014 tulemused*. Tartu. Tartu Ülikooli Kirjastus, 2017.

<sup>5</sup> Soom, K. Eestis elavate eesti ja vene keelt kõnelevate inimeste religioossuse võrdlus. “*Usuteaduslik Ajakiri* 2/2018 (73)”, lk 69, 70, 76, 77.

<sup>6</sup> *Ibid.*, lk 86.

<sup>7</sup> Rohtmets, P. *Kristlik Haridus ja Kasvatus*. <http://haridus.ekn.ee/kasiraamatud/mentorlus> 14. 03.2020

<sup>8</sup> Kibuspuu, K.; Maikalu, K.; Pilli, E.; Rimmel, M. Olulised teemad mentorlusprotsessis. *Kristlik Haridus ja Kasvatus*. <http://haridus.ekn.ee/mentorlus> 14. 03.2020

понимания, инструменты подачи, методы и внешние воздействующие факторы формирования лидерства в религиозно-нравственном контексте.

### **Постановка цели работы и задачи исследования**

Планируемое автором магистерской работы исследование предполагает поиски решения следующих обозначенных задач: 1) Проанализировать ситуацию, сформировавшуюся вокруг лидерства. 2) Рассмотреть модели лидерства в практике общин. 3) Определить и опытно-экспериментальным путем проверить условия функционирования модели «формирование лидерства в (...)». Данный раздел будет рассмотрен шире, во второй главе.

### **Внедрение методологии исследования**

Для решения задач, поставленных автором, был использован комплекс методов, но в процессе исследования обнаружилась недостаточность изначально использованных методов, поэтому был подключен метод триангуляции<sup>9</sup>, а именно мягкий (Emergent mixed methods designs)<sup>10</sup>. Подробнее, методы будут рассмотрены в разделе «1.1. Методы исследования».

### **Обзор основных источников и исследований**

Посредством метода вторичного анализа автор использует важные для исследования работы: (1) под редакцией P. Vihalemm, M. Lauristin, V. Kalmus, T. Vihalemm “Eesti ühiskond kiirenevas ajas” (2017); исследование эстонских ученых, охватившее долгий период и процессы формирования, происшедшие как в стране, так и социуме; (2) P. Rohtmets (2015), “Tähelepanekuid vaimsest juhendamisest Eesti Kirikute Nõukogu liikmeskirikutes” — важный, по мнению автора анализ интервью руководства церквей Эстонии; (3) А. И. Негров, А. Э. Белов (2017), «Феномен лидерства в среде евангельской молодежи Евразии:

---

<sup>9</sup> **Rothbauer, P.M.** Triangulation. *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Volumes 1 & 2 General. (Editor) Lisa M. Given. Thousand Oaks, California. SAGE Publications, Inc. 2008, pp. 892-894.

<sup>10</sup> **Cameron, R.** Mixed methods: the third methodological movement. *Research Today: Newsletter of the Australian Vocational Education and Training Research Association*. Vol. 5, 2009, p 2; **Johnson, R.B.; Onwuegbuzie, A.J.; Turner, L.A.** Towards definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 2007, №1(2), p 123.

принципы и рекомендации». Исследование, проводимое в Евразии с 2014-2017 гг., получившее множество данных и результатов для применения в христианских конгрегациях; (4) Р. Х. Симонян (2003), «Россия и страны Балтии», проводимое Российской академией наук; Институт социологии, исследовавший социум «еврорусские» в Эстонии и Латвии.

### **Представление и обоснование структуры работы**

Магистерская работа относится к области теологии в вопросах нравственного и духовного формирования лидерства, что подтверждает возрастание актуальности проблем нравственности над проблемами бытия человека в современном мире, духовного самоутверждения как «способности определить себя путем решений, принятых из центра своего бытия»<sup>11</sup>.

Разделы посвящены определению понимания лидерства в среде русскоязычных общин Эстонии, тому, как характеризуется молодежь, определению методов и соответствующим возможностям в функционирующих моделях формирования лидерства во взаимодействии поколений.

Работа состоит из введения, двух глав, поделенных на параграфы, вывода к каждой главе, заключения, библиографического списка, указания на интернет-источники, резюме на эстонском языке, приложений и таблиц.

---

<sup>11</sup> Тиллих П. *Мужество быть*. Париж. «Символ», 28/ июль 1992, с 37.

## 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

### 1. 1. Методы исследования

В данном разделе автор перечисляет основные методы, примененные в работе, с некоторым обоснованием их применения<sup>12</sup>. В основе исследования — метод качественного анализа, на преимущества которого указывает широко цитируемая работа Norman K. Denzin's, которая «способствовала популяризации определения триангуляции как комбинации методов, используемых для изучения взаимосвязанных явлений с многих и разных углов или точек зрения»<sup>13</sup>. В процессе исследования присутствуют такие методы сбора эмпирической информации, как опрос, индивидуальное интервью с последующими действиями в соответствии с задачами исследования, анализ текста индивидуального интервьюирования и анализ действующих моделей на основании проведения исследования в соответствии с ответами участников. Для сбора информации использованы методы, соответствующие качественному типу исследования<sup>14</sup>: интервьюирование, и онлайн-анкетирования.

#### Теоретические методы

Анализ научной литературы по теме лидерства обычно осуществляется посредством герменевтического подхода. В данной работе применен «герменевтический подход — нацеленный на интерпретацию и прояснение смысла литературы по лидерству»<sup>15</sup>

С помощью метода вторичного анализа: в исследовании обрабатывается информация, полученная из базы данных государственного регистра населения, материалов других исследований и исследователей.

---

<sup>12</sup> Материал раздела представлен обобщенно, подробное описание изложено во второй главе «2. Практические аспекты».

<sup>13</sup> Rothbauer, p. 892.

<sup>14</sup> Denzin, N.; Lincoln, Y. Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research. N. Denzin, Lincoln, Y. (eds.). *Handbook of Qualitative Research* / 2<sup>nd</sup> ed. Thousand Oaks, etc.: Sage, pp. 1-28. Vt. Strömpl Judit. Kvalitatiivse sotsiaaltöuurimist. *Eesti sotsiaalteaduste aastakonverents IV*. (toim.) Raivo Vetik. Tallinn. TPÜ Kirjastus, 2004, lk 137.

<sup>15</sup> Гилл Р. Изучение лидерства в контексте литературы по лидерологии: герменевтическая модель. *Общие и специальные методы изучения лидерства*. (под ред.) Ю. Н. Красниковой и А. И. Негрова. СПб.: Коллективная монография кафедры лидерологии СПбХУ, 2015, с 81. Герменевтика связана со смыслообразованием посредством интерпретирования и понимания как лингвистических, так и нелингвистических источников, в данном случае — литературы по лидерству. (*Ibid.*).



Эмпирический метод, применяемый автором исследования, включает в себя переписку с респондентами посредством электронных писем; при осуществлении которой применялись вопросы как закрытого, так и открытого типа, они имеют определенную структуру для эффективного сбора информации эмпирического метода. Примером могут служить личные комментарии респондентов. Для проведения данного исследования письменное интервьюирование, хоть и не в полной мере, но достаточно слаженно позволяет приблизиться к выполнению поставленных задач исследования. Метод анализа иерархий<sup>16</sup> применялся для анализа письменного интервьюирования.

Кросс-культурный метод способствовал рассмотрению структуры в поведении и поступков внутри этноса «еврорусские», отождествляемом с представителями русскоязычных евангельских общин, фигурирующих в интервьюировании и сравнении с коренным населением и Эстонии, России и примеров западных стран.

## 1. 2. Понимание лидерства

В этом разделе посредством герменевтического подхода автор рассматривает имеющиеся научные работы, позволяющие характеризовать понимание лидерства в обществе, знакомит с термином формирование, давая краткую характеристику «единого понятийного языка». Особое внимание, по замыслу автора, будет уделено рассмотрению возможностей общих богословских (ввиду различия вероучения представителей христианских общин, принявших участие в исследовании)<sup>17</sup>, практических принципов и подходов, которые в равной степени могли быть приемлемы для исследуемой группы и для тех странствующих зарубежных библейских учителей и проповедников, которые готовы нести доктрины Библии с учетом этнокультурных особенностей.

---

<sup>16</sup> Саати Т. *Принятие решений. Метод анализа иерархий*. Перевод с английского Р. Г. Вачнадзе. Москва «Радио и связь». 1993, с 3. Является замкнутой логической конструкцией, обеспечивающей с помощью простых правил анализ сложных проблем во всем их разнообразии и приводящей к наилучшему ответу. (*Ibid.*).

<sup>17</sup> О самих общинах, особенностях, численном составе, возрасте, присвоенных маркерах вместо личных данных, иерархической позиции в христианской структуре (церковь, община, миссия, реабилитационный центр), будет информировано в параграфе «2.1. Организация практической работы второй главы данного исследования».

### 1.2.1. Понимание лидерства в секулярном мире

При определении популярной на западе научной дисциплины «лидерологии» в христианстве сложилось не вполне справедливое понимание, и в свете этого — определение сферы деятельности лидерства.

(1) Часто тему лидерства путают с дисциплиной менеджмента. По мнению Л. Фокс: «**классический менеджмент** имеет дело с такими явлениями, как производительность, системность, контроль, нормативность, а главная его задача – сделать любую систему, деятельность, программу или политику просчитанной, нормированной и контролируемой»<sup>18</sup>. **Лидерство** устанавливает другие ценности — «это вид социального действия и психологического сотрудничества между лидером и последователями, основой которого является добровольность»<sup>19</sup>. Более того, исследования вопроса сущности лидерства показали еще более весомое различие между менеджментом и лидерством, между менеджером и лидером (таблица 1)<sup>20</sup>.

(2) На сегодняшний день лидерство в секулярном обществе воспринимается как «способность воздействовать, влиять на других людей для достижения поставленных целей»<sup>21</sup>. «Лидерство, по Кови, — это донесение до сотрудников своего видения их потенциала и ценности таким образом, чтобы они сами увидели его в себе»<sup>22</sup>. Таким образом, лидерство можно сформулировать и так: найти свое призвание и помочь сделать это другим.

Используемый в работе термин «формирование»<sup>23</sup> через призму христианского понимания коренным образом отличается от термина

---

<sup>18</sup> Фокс Л. Президент Objectives International Inc. США. *Лидерство руководителей и мотивация работников*. Серия «Все о качестве. Зарубежный опыт». Вып. 35. 2002. М.: НТК «Трек», 2002, с 22-28. (Под. ред.) Красниковой Ю. Н. Негрова А. И. Сарапулова В.А. Серия «Лидерство: теория и практика». Выпуск 1. СПб.: СПбХУ, 2014, с 312.

<sup>19</sup> Кудряшова Е. В. Лидерство и менеджмент: в процессе социального управления. *Управление, лидерство, менеджмент: история, теория, практика*. Вып. I: Сборник статей. Архангельск. Изд-во Поморского ун-та, 2001, с 4-19.

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> Овчинников О. В. Проблемы политического лидерства. *Управление, лидерство, менеджмент: история, теория, практика*. Вып. I: Сборник статей. Архангельск, изд-во Поморского ун-та, 2001, с 36-53.

<sup>22</sup> Европейский центр бизнес коучинга. <https://www.eurocoach.ru> 15.05.2020 Красникова Ю. Н. (2014). *К вопросу об особенностях лидерства в России*. Выпуск 1. СПб.: СПбХУ, с 322.

<sup>23</sup> Негров А. И., Белов А. Э. *Феномен лидерства в среде евангельской молодежи Евразии: принципы и рекомендации*. Серия «Евангельское христианство и лидерство», Выпуск 4. СПб.: СПбХУ, 2017, с 55. предполагает то, что «мероприятия по формированию лидерства

«развитие»<sup>24</sup>. Krista Tuulik информирует о исследовании, которое проводилось Estonian Business School в сотрудничестве с Wharton Business School, с 1970 года изучающую проблему харизматического лидерства, а также его зависимости от национальных культур и практики управления. Исследование охватило более 60 стран мира и проводилось в несколько этапов, Эстония участвовала в третьем этапе. Анализ ответов респондентов принес следующие результаты:

Руководитель — это диктующий источник информации, который является коммуникатором, результативным организатором (компетентным организатором) и верящим в подчиненных. Таким образом, основываясь на результатах, можно сказать, что эстонский руководитель не является не лидером, но диктующим и владеющим информацией руководителем<sup>25</sup>.

Термин «формирование», включенный в название магистерской работы, по своей характеристике и определению подчеркивает библейскую составляющую значимости всего исследования. Таким образом, в вопросе формирования лидерства, по мнению автора исследования, важным является определение и понимание существующего примера лидерства, имеющегося исследовательского материала или его отсутствия на практике. «Главная цель (...) лидерства, — согласно Дональду Краузе, — достижение того, что приносит пользу ведомым людям»<sup>26</sup>, на этом основании следующая задача — помочь не бояться термина «лидерство» в христианской среде. Роджер Гилл (в статье «Текстовые повествования в лидерологии: проблема интерпретации как функция определения и значения лидерства») утверждает, что отсутствие «единого понятийного языка в лидерологии»<sup>27</sup> является фундаментальной проблемой. Поэтому во избежание разномыслий, Гилл предлагает при

---

включают в себя не только принципы эффективной совместной деятельности, но и формирование характера, духовное формирование человека» (*Ibid.*).

<sup>24</sup> в свою очередь предполагает то, что «рекомендации по развитию лидерства преподаются на семинарах, тренингах и прочих образовательных мероприятиях. Они проистекают из различных наук (педагогика, социология, психология, история, менеджмент и т. д.)» (*Ibid.* с 56).

<sup>25</sup> **Tuulik, K.** Rahvusvaheline tippjuhuuring Eestis. *Eesti sotsiaalteaduste aastakonverents IV*. (toim.) Raivo Vetik. Tallinn. TPU Kirjastus, 2004, lk 197.

<sup>26</sup> **Krause, D.G.** *The Way of the Leader*, London: Nicholas Brealey, 1997, p 8. Гилл (2014). *Текстовые повествования в лидерологии: проблема интерпретации как функция и значение лидерства*. Выпуск 1. СПб.: СПбХУ, с 29.

<sup>27</sup> *Ibid.*, с 25.

определении лидерства исходить из этимологии слова «лидер». Далее, определение лидерства, в рамках данного исследования для достижения «единого понятийного языка», следует рассматривать так: «(...) *указать путь и помочь другим (или побудить их) следовать по нему*»<sup>28</sup>. Это те самые формирующие понимание христианского лидерства ценности, которые в контексте темы достаточно объективно и гармонично раскрывают интересующую автора работы качественно важную доминанту в достижении поставленных задач исследования.

### **1.2.2. Историческое наследие постсоветского периода**

По предположению автора магистерской работы, уже сложившемуся пониманию лидерства, тому социальному контексту, который сформировался ввиду определенных исторических событий, имеется основание. События, подробно изложенные и поделенные на 7 этапов, охватывающие период с 1987-2016 гг. и подробно описанные в исследовательском проекте в 1.3. параграфе „Eesti tee stagnaajast tänapäeva: sotsiaalteaduslik vaade kolme aastakümne arengutele“<sup>29</sup>.

Подробнее ознакомиться с «обзором основных событий в Эстонии за три десятилетия»<sup>30</sup> и выводах можно на страницах исследования „Eesti ühiskond kiirenevas ajas“.

Доминирующие процессы, которые отложили свой отпечаток на многие решения, по предположению автора, принесли свои выводы и способствовали тому или иному определению через общественное мнение. Приведем лишь некоторые примеры. В IV части исследования „Eesti ühiskond kiirenevas ajas“, Margit Keller и Maie Kiisel отмечают: (1) сохраняется возрастной разрыв молодежи и пожилых людей, (2) поляризация общества, опирающаяся на самовыражение, широко распространена среди молодых, более образованных и более состоятельных групп, в то время как пожилые, менее обеспеченные в финансовом отношении и менее образованные люди отрезали себя от значительной части сферы потребления. (3) Различные

---

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> Lauristin, Vihalemm, lk 60–95.

<sup>30</sup> *Ibid.*

практики непрерывного обучения, которые можно рассматривать как способы преодоления социальной изоляции, не характерны для тех, кто «выключился»<sup>31</sup>.

Приведенные автором выборки цитируемого выше исследования позволили задуматься на тему отношений между поколениями с предположением о компетенции наставничества в вопросе «формирование лидерства в (...)». В данном исследовании это следующие практические цепочки: наставник в христианском служении и подопечный. Изучением этого и будет занято последующее описание этапов экспериментального исследования посредством анкетирования, интервьюирования и анализа полученных в связи с этим данных.

### 1.2.3. Термин лидерства на постсоветском пространстве

При рассмотрении лидерства, по совету Роджера Гилл следует «исходить из *этимологии слова “лидер”*»<sup>32</sup><sup>33</sup>. Для того, чтобы узнать значение слова автор обратился к следующим 20 словарям: “Толковый словарь Ушакова”; “Толковый словарь Ожегова”; “Энциклопедический словарь Брокгауза и Эфрона”; “Толковый словарь Ефремовой”; “Большой словарь иностранных слов”; “Этимологический словарь Шанского”; “Словарь синонимов русского языка”; “Большая советская энциклопедия”; “Малый академический словарь”; “Толковый словарь Кузнецова”; “Большой энциклопедический словарь”; “Словарь русской идиоматики” и “Словарь синонимов Абрамова”. В упомянутых словарях слово «лидер» поясняется следующим образом: вождь, руководитель политической партии, общественно-профессиональной организации (полит.); лидеры партии; профсоюзные лидеры. «Этимологический словарь Шанского» привносит сравнительные значения: вождь, фюрер, дуче. «Словарь русской идиоматики» дополняет еще так: абсолютный, настоящий, непрекаемый.

Как видится, отношение к слову «лидер» однозначно ассоциируется с негативным восприятием: «в представлениях религиозных (и не только)

---

<sup>31</sup> Keller, Kiisel, lk 299.

<sup>32</sup> Этимологический словарь Крылова. <https://gufo.me/dict/krylov> 11.02.2020

<sup>33</sup> Гилл (2014), с 25.

людей лидерство более присуще язычеству, нежели христианству. Но категоричность человеческих оценок при ограниченности нашего разума всегда таит в себе опасность»<sup>34</sup>, учитывая наследие, которое было «оставлено» блоком стран Восточной Европы и странами бывшего Советского Союза. Здесь, вероятно, имеет смысл обратить внимание на социологический подход, «который направлен на социальные формы, а не на обрядовые тексты и формулировки»<sup>35</sup>, укоренившиеся в подсознании у народа.

По мнению автора, для рассмотрения темы «формирования лидерства (...)» практично умение видеть общее в частном. Для этого в данной работе представлено краткое выступление на тему «миссия лидерства» А.И. Негрова, президента Nodos Institute<sup>36</sup>. Каждая система выполняет свои задачи в обществе, хотя называется одинаковым термином: лидерство. Иными словами, рассматривая феномен лидерства, как в секулярном мире, так и в фокусе христианского восприятия, невозможно вывести аксиому феномена в этих двух системах равнозначно. В следствие чего, рассмотрению подлежит не только определение лидерства, но и миссии лидерства с возложенными задачами.

#### **1.2.4. Лидерство молодежи русскоязычных общин Эстонии**

Интерес к этому исследованию был сформирован важностью понимания формирования нового поколения духовных лидеров русскоязычных церквей на территории, некогда входящей в состав коммунистического блока. Изменился государственный строй, «в современном мире происходит изменение основополагающих ценностей»<sup>37</sup>, открылись границы, появились новые возможности, в сфере подготовки служителей также произошли преобразования. «Задачи церкви сегодня отличаются от задач, стоявших перед церковью в прошлом. Времена

---

<sup>34</sup> Сарапулов (2016). *Личностные факторы христианского лидерства*. Выпуск 3. СПб.: СПбХУ, с 15.

<sup>35</sup> Аликин В. А. *История и практика собраний Ранней Церкви*. Серия «Монографии СПбХУ». СПб.: СПбХУ, 2017, с 6.

<sup>36</sup> Негров А.И. Герменевтическая модель лидерства. (Часть 2. Миссия). <https://youtu.be/1kRT1w3WK-4> 10.02.2020

<sup>37</sup> Кюнг Г. *Великие христианские мыслители*. СПб.: Алетея, 2017, с 22.

изменились, “религиозные притеснения”<sup>38</sup> сменились относительной свободой и возможностями»<sup>39</sup>. Появилась потребность в здоровых, образованных, интеллектуально развитых лидерах и наставниках, способных разглядеть тот или иной талант, и готовых инвестировать свой опыт и время для формирования сильных лидерских способностей в подопечных.

Опыт поколений во всех сферах жизнедеятельности является ключевым для формирования. «Иисус не пытался выполнить работу всемирной миссии сам, но три года работал над созданием, развитием, расширением возможностей и отправкой своей команды. Так выросло движение из жизни и деятельности Иисуса, которое до сих пор остается изменяющим жизнь миссионерским движением»<sup>40</sup>.

В одних сферах процессы происходят быстрее, в других они замедлены, «социальные и культурные изменения происходят в обществе гораздо медленнее, чем политические и экономические изменения. Первое, однако, зависит от трансформации отношения и восприятия людей»<sup>41</sup>. «Каждая нация обязана выявить перед миром свою национальную сущность»<sup>42</sup>. Отсутствие какого-либо наследия миру, «следует рассматривать как национальное преступление, нация обязана сделать всеобщим достоянием то лучшее, что у нее есть»<sup>43</sup>. Каким наследием может и должно быть стремление молодого поколения следовать этой задаче. Опытные, с точки зрения педагогики, и духовно богатые служители являют собой особо значимую составляющую в процессе формирования духовного и нравственного развития молодежи. «Внутренняя работа, направленная на трансформацию себя, откроет новые горизонты в *личностном росте*

---

<sup>38</sup> Pankhurst, J. G.; Kilp, A. Religion, the Russian Nation and the State: Domestic and International Dimensions: an Introduction. *Published online: Religion, State & Society, 2013 Vol. 41, No. 3*, p 228. <https://doi.org> 10.02.2020

<sup>39</sup> Негров, Белов. (2016). *Феномен лидерства в среде евангельских христиан Евразии: по материалам интервью, фокус-групп и онлайн-анкетирования*. Выпуск 3. СПб.: СПбХУ, с 5.

<sup>40</sup> Kibuspuu, K.; Maikalu, K.; Pilli, E.; Rimmel, M. Kristlik juht ja mentorlus. Piibellik juhtimine on delegeeriv juhtimine. *Kristlik Haridus ja Kasvatus*. <http://haridus.ekn.ee> 14. 03.2020

<sup>41</sup> Lauristin, M.; Vihalemm, P. (2017), Hinnangud muutustele ja maailmavaatelised hoiakud, lk 139-158.

<sup>42</sup> Тагор Р. *Избранные произведения в 2-х тт.* Т. 2, Ташкент, 1991, с 259. Симонян Р. Х. *Россия и страны Балтии*. М.: Институт социологии РАН, Academia, 2003, с 16.

<sup>43</sup> *Ibid.*

человека»<sup>44</sup>. В этом процессе особо ответственной является задача наставников-лидеров, для того чтобы выявить «дидактику (...), которая занимается формированием человека в период детства и юношества»<sup>45</sup>.

История зарубежного образования и педагогики имеет немало примеров образовательных систем, позволивших себе реорганизацию, «их основная задача— религиозное воспитание»<sup>46</sup>. Таковых «частных учебных заведений»<sup>47</sup>, их большинство, «находится в ведении церкви»<sup>48</sup>, тем самым подчеркивается не только духовный, но и образовательный аспект функции христианской общины и функциональность в вопросах наставничества.

Вышеизложенные утверждения приведены автором, чтобы привлечь внимание к осознанию тех задач, которые преобладают в образовательной системе многих европейских стран и Эстонии в том числе, значимости «реорганизации образовательных систем становится расширение возможностей выбора моделей образования»<sup>49</sup>, подходов и моделей, в понимании практических задач данного исследования. Ввиду того, что задачи, стоящие перед современной церковью, можно отнести к тому самому общественному кластеру, относящемуся к образованию по интересам, «совокупность знаний, умений, навыков, ценностей и норм поведения, приобретенных посредством систематических руководимых занятий на основе свободного волеизъявления в свободное от уровня обучения, дополнительного обучения и работы время, создающих возможности для всестороннего развития личности»<sup>50</sup>.

---

<sup>44</sup> **Тавтилова Н. Н.** К проблеме личностного роста. *«Молодой учёный. Ежемесячный научный журнал № 10 (45)»*, 2012, с 295.

<sup>45</sup> **Коменский Я. А.** (1632). *Великая дидактика*. Загрекова Л. В. Николина В. В. *Дидактика*. М.: Высшая школа, 2007, с 5. «Дидактика, с одной стороны, описывает и объясняет педагогические явления (образование и обучение человека), с другой — указывает, как нужно обучать и воспитывать, моделировать и прогнозировать учебный процесс». (*Ibid.*, 7).

<sup>46</sup> **Духавнева А. В. Столяренко Л. Д.** *История зарубежной педагогики и философия образования*. Ростов н/Д.: Феникс, 2000, с 195.

<sup>47</sup> *Ibid.*

<sup>48</sup> **Духавнева, Столяренко**, с 194. В ФРГ в 1988 г. 1134 частных школ (58,8%) находились в ведении католических общин; 18,7 % были евангелическими и 10,3% принадлежали частным лицам. Во Франции 95% частных школ принадлежат церкви. Это профессиональные учебные заведения католического (92%), протестантского и иудейского (3%) вероисповеданий.

<sup>49</sup> *Ibid.*

<sup>50</sup> **Riigi Teataja:** (*Ibid.*).



Независимо от религиозности организации — будь то церковь, община или христианская миссия, главной их задачей является формирование личности. Где одним из важных аспектов является стремление «приобретать новые навыки, чтобы оставаться конкурентоспособными (...), а это не делается без собственных усилий и внутренней готовности»<sup>51</sup>.

### **1. 3. Эффективное лидерство**

#### **1.3.1. Наставничество как ключевая модель**

Данный раздел по замыслу автора вместил важные для исследования определения отдаленности между поколениями, формирующие элементы становления лидерства в наставничестве. То, как люди воспринимают друг друга, какими они видят то или иное явление, как реагируют на интеграцию этих явлений и себя, как часть происходящего, позволяет процессам проистекать в той или иной динамике.

«Помоги мне это сделать самому»<sup>52</sup> утверждала в своих высказываниях М. Монтессори. Она была убеждена в своем высказывании по отношению к педагогике, рассматривая способность и возможности формирования лидерства воспитательно — педагогический процесс, имеющий свое предназначение в том, чтобы «лишь облегчить и направить естественный ход развития»<sup>53</sup>. Что, собственно, и происходит, когда способные, талантливые люди могут получить рекомендации, наставления для своего личностного развития во благо ближнего и общества.

В данном контексте, по утверждению Ruth Alas, являющейся автором статьи об управлении и лидерстве: «ведущая роль в 21 веке должна заключаться в создании учебной среды»<sup>54</sup>. Будучи вовлеченными во «включенное наблюдение»<sup>55</sup>, следует становиться наставниками, заинтересованными в формировании плеяды лидеров внутри общин.

---

<sup>51</sup> Alas, R. Juhtimine (management) ja eestvedamine (leadership) konkurentsieelisena. *Eesti sotsiaalteaduste aastakonverents IV*. (toim.) Raivo Vetik. Tallinn. TPÜ Kirjastus, 2004, lk 194.

<sup>52</sup> Духавнева, Столяренко, с 171.

<sup>53</sup> *Ibid.*, с 171.

<sup>54</sup> Alas, lk 194.

<sup>55</sup> Кули Чарльз. Для получения объективного знания эти социологические процедуры нуждаются в дополнении другими методами приобретения информации. Как показывает накопленный опыт (...), лучшим из них является включенное наблюдение. Симонян, с 8.

Так или иначе, *лидерство можно рассматривать как практическую дисциплину, возникающую и разворачивающуюся внутри уже сформировавшейся системы неформальных отношений людей и являющуюся специфическим видом самоуправления в этих отношениях*. Т. В. Бендас рассматривает лидерство как «феномен групповой жизни людей, который проявляется в наделении одного индивида (или нескольких) правом оказывать определяющее влияние на решение важных групповых задач и на поведение членов группы, а также признание группой (в той или иной степени) такого права за данным индивидом, что приводит к занятию им центральной позиции в статусной иерархии группы»<sup>56</sup>. Ввиду имеющегося у автора магистерской работы предположения, наставникам молодежи в христианском сообществе, стоит проявить личную инициативу для достижения понимания задач в процессе выполнения которых, приобретает понимание современных методов формирования лидеров в молодежной среде. Это отмечает и доктор Priit Rohtmets на страницах интернет-издания: «Не менее важно обучение церковных работников и руководство духовенства и других работников. Наставничество и взаимная поддержка между духовенством должны продолжаться и после трудоустройства»<sup>57</sup>.

Тогда этот процесс является «не насильственным», а добровольным и востребованным со стороны как наставника, так и подопечного. «Даже аскеты время от времени возвращались к более обычной христианской жизни, чтобы учить и консультировать»,<sup>58</sup> что, в действительности, является важным «для решения одной из наиболее важных проблем, которые стоят перед Божьим народом сегодня — разделения в теле Христовом»<sup>59</sup>. Того самого разделения,

---

<sup>56</sup> **Сарапулов** (2016). *Личностные факторы христианского лидерства*. Выпуск 3. СПб.: СПбХУ, с 8. «Который проявляется в наделении одного индивида (или нескольких) правом (...) оказывать определяющее влияние на решение важных групповых задач и на поведение членов группы, а также признание группой (в той или иной степени) такого права за данным индивидом, что приводит к (...) занятию им центральной позиции в статусной иерархии группы». (*Ibid.*).

<sup>57</sup> **Rohtmets**, (*Ibid.*).

<sup>58</sup> **Бассетт** Пол М.; **Грейтхауз** Уильям М. *Исследование христианской святости*. Том второй. Историческое развитие. Христианское общество «Библия для всех». СПб.: Издательство «Вера и святость», 2008, с 63.

<sup>59</sup> **Батлер** Ф. *Вместе ради одной цели*. Киев. Четверта хвиля, 2011, с 14. Книга показывает пути объединения Божьего народа (...), она представляет новые модели служения, которые укрепят репутацию партнерства в обществе и принесут верующим чувство глубокого удовлетворения и радости. (*Ibid.*).

которое пришло не только в сферы частого отсутствия понимания основополагающих доктрин, но и куда более *существенного разделения между поколениями*. Как утверждает Р. Штейнер, «в сознании человека дремлют нераскрытые познавательные способности»<sup>60</sup>. Раскрыть, определить, помочь сформировать эти качества— важная задача лидерства. Как утверждает Priit Rohtmets в выводах полученных данных, «в ходе интервью была составлена модель, согласно которой духовное руководство является двухуровневым: 1) между духовенством и духовенством и 2) между духовенством и общиной. Оба включают в себя как душепопечительство или духовное наставление, так и практическое наставление, основанное на должности или служебных обязанностях духовенства»<sup>61</sup>. Существует вероятность того, что в этой связи простого опыта церковного руководства и христианской деятельности, как, впрочем, и харизмы лидерства, недостаточно, потому как, «каждым актом морального самоутверждения человек содействует осуществлению своего предназначения, реализации того, чем он потенциально является»<sup>62</sup>.

Какова компетенция в наставничестве для формирования молодых лидеров, какие вопросы и решения хранит она в себе? «Развитие церковного наставничества (пишет в своей статье доктор Priit Rohtmets о “Eesti Evangeeliumi Kristlaste ja Baptistide Koguduste Liit”) все еще находится в зачаточном состоянии, но с несколькими церквями уже есть положительный опыт»<sup>63</sup>. Как уже отметил автор исследования, русскоязычные общины не подпали еще под исследования подобного рода и наставничество в плане формирования до некоторых пор не было исследовано, а это именно та задача, которая поставлена в магистерском исследовании.

Как утверждает Мартин Лютер: «Его дела или дела Его последователей способствуют достижению праведности, поскольку все они следуют за праведностью, добровольны, бескорыстны и совершаются только для того, чтобы служить другим и подавать им пример добрых дел»<sup>64</sup>. В

---

<sup>60</sup> Духавнева, Столяренко, с 163.

<sup>61</sup> Rohtmets (*Ibid.*).

<sup>62</sup> Тиллих П., с 37.

<sup>63</sup> Rohtmets (*Ibid.*).

<sup>64</sup> Лютер М. *Трактат о свободе христианина*. Переводчик: Константин Комаров, СПб.:

приоритетах формирования лидерства «для обоснования роли, места и значимости воспитания в развитии “сущности растущего человека”»<sup>65</sup> по мнению автора, основная задача зрелых христианских руководителей и наставников иметь в приоритетных планах универсальную для своего служения модель: «О том же гласят и назидания, которые Павел дает в Послании к Римлянам 13 [17], а именно, что христиане должны быть покорны властям и готовы исполнять любое дело — не для того, чтобы таким образом оправдаться, поскольку они уже праведны верой, но для того, чтобы в свободе Духа они, делая так, служили другим, в том числе и властям, и повиновались их воле добровольно и из любви»<sup>66</sup>.

### 1.3.2. Важность ответственности в лидерстве

В данном разделе автор больше касается темы формирования «субкультуры лидерства» в обществе, окружающем молодых христиан, а также следующих вопросов. Понимание истинных задач лидерства, где «роль лидера заключается в том, чтобы дать возможность коллегам и членам прихода раскрыться и полностью раскрыть свой потенциал, чтобы они могли внести свой вклад в общее поклонение и целенаправленную работу прихода»<sup>67</sup>, и того, что сама церковь являет собой тот «воспитательный институт», который изначально несет возложенные на него задачи лидерства. «Бог дал ребенку собственную природу, — и заложил тем самым определенные законы развития “божественный код”, как телесные, так и духовные, и каждый ответственный за развитие ребенка, должен следовать этим законам (...). Если педагог<sup>68</sup> откроет закон развития ребенка, то он откроет дух и мудрость Божию, которые в ребенке, заложены»<sup>69</sup>.

Говоря о важности этого удивительного явления— лидерства, стоит отметить особую ответственность, которая возложена на тех, кто занимает

---

Фонд «Лютеранское наследие», 2014, с 46.

<sup>65</sup> Духавнева, Столяренко, с 163-164.

<sup>66</sup> Лютер (*Ibid.*).

<sup>67</sup> Kibuspuu, Maikalu, Pilli, Rimmel (*Ibid.*).

<sup>68</sup> Παιδαγωγός (греч.) — детоводитель.

<sup>69</sup> Духавнева, Столяренко, с 170. По Монтессори М.:

главенствующую позицию в «группе»<sup>70</sup>, «” обществе”, “культуре”»<sup>71</sup>. «Люди этой личности с важными личностными характеристиками называются пассионерами (*passionarideks*). Их интеллектуальные способности обширнее, их навыки и их способность привлекать людей шире»<sup>72</sup>. Здесь автор приводит замечательное определение, представленное Стивеном Кови, которое наилучшим образом представляет библейское понимание этого вопроса через компетенцию и ответственность наставника, способного «настолько ясно донести до людей мысль об их достоинстве и потенциале, что они смогут увидеть эти качества в себе»<sup>73</sup>.

Автор согласен с утверждением Дж. Масионис, определяющим связующую роль во взаимодействии: «Важным элементом групповой динамики, оказывается лидерство»<sup>74</sup>. Именно динамика группы становится важной составляющей, дающей ту или оценку ее деятельности. Так как сплоченная вокруг определённого лидера группа является целостностью, несущей культуру того или иного наследия. «Многие авторы основное предназначение культуры видят в формировании единого понимания смысла жизни людьми, принадлежащими данной общности. Исходя из имеющихся ответов характеризуют (культуру), как “разновидности лидерства”»<sup>75</sup> и тем самым определяют роли. В соответствии с имеющимся взглядом Дж. Масионис, подразделяющего лидерство на типы, так или иначе обращает внимание на общность в группе:

---

<sup>70</sup> Почебут Л. Г. Взаимопонимание культур: Методология и методы этнической и кросс-культурной психологии. Психологии межэтнической толерантности. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2005, с 51-52. Группа — это совокупность индивидов, которые воспринимают себя как членов одной и той же социальной категории, разделяют эмоциональные последствия этого самоопределения и достигают некоторой степени согласованности в оценке группы и их членства в ней. (Выводы Агеева, на основании исследования Тэджфела Г. проведенные в начале 1970-х годов).

<sup>71</sup> Клакхон Клайд Кен Мейбен. *Зеркало для человека. Введение в антропологию*. СПб.: Евразия, 1998, с 45. Термин «общество» относится к группе людей, которые взаимодействуют друг с другом для достижения определенных целей. Под «культурой» же понимается специфический образ жизни, присущий такой группе людей. (*Ibid.*). Бенедикт, (*Ibid.*) с 49. «Культура — это то, что связывает людей воедино» (*Ibid.*).

<sup>72</sup> Ruutsoo, R. (2011), *Sotsiaalsed liikumised. Poliitika ja valitsemise alused*, lk 216-217.

<sup>73</sup> Кови Стивен Р. *Восьмой навык: от эффективности к величию*. Пер. с англ. М.: Альпина Паблишерс, 2007, с 111.

<sup>74</sup> Масионис Дж. *Социология*. СПб.: Питер, 2004, с 227.

<sup>75</sup> (*Ibid.*), с 227.

**Инструментальное лидерство** представляет собой руководство группой, которое сосредоточивается на выполнении задач<sup>76</sup>.

**Экспрессивное лидерство** — руководство группой, фокусирующееся на коллективном благополучии<sup>77</sup>. Тем самым, вышеизложенное несет в себе социальное равновесие в исследовании вопроса лидерства в обществе и церкви, в частности, также, как и секулярном обществе, имеющем потребность в компетентном руководстве на благо группы.

Вспомним уже приводимую в данной работе цитату профессора Тартуского университета, подчеркивающую особую ответственность *παιδαγωγός* (греч.) **детоводитель(я)**: «если мы хотим построить моральное общество, мы должны начать с воспитания моральных граждан, (...) побудить людей задуматься о своих ценностях и выборе»<sup>78</sup>.

Девизом педагогики, по убеждению М. Монтессори, является основной предпосылкой, чтобы стать социальным существом и «творить в себе человеческую личность»<sup>79</sup>. Она пишет: «Человек, самостоятельно работающий для приобретения удобств и средств к жизни, побеждает самого себя и тем самым увеличивает свои способности и совершенствуется как личность. Из молодого поколения мы должны создать сильных людей, а сильными мы называем людей самостоятельных и свободных»<sup>80</sup>.

### 1.3.3. Богословские основы формирования лидерства

В данном разделе автор посредством сопоставления отношений к лидерству, анализирует компетенцию власти, приобретенную через делегирование власти от Власти Имеющего на Небе и на Земле, размышляя о преемственности именно таких намерений в формировании лидерства.

---

<sup>76</sup> *Ibid.* Члены группы рассчитывают на таких лидеров, надеясь, что дела окажутся выполнены.

<sup>77</sup> **Масионис**, (*Ibid.*). Этих лидеров интересует не столько достижение целей, сколько укрепление групповой морали и сведение к минимуму напряжения и конфликтов между членами группы.

<sup>78</sup> **Sutrop**, M. Crisis of ethics in Estonian society. *Ethics. Inter disciplinary approaches*. Tartu University Centre for Ethics 2001-2006. Tallinn, 2006, p 496.

<sup>79</sup> **Духавнева, Столяренко**, с 171.

<sup>80</sup> (*Ibid.*), с 170. Концептуальными принципами педагогики **Монтессори** М. становятся свобода, индивидуальность, самостоятельность, интерес, соединение которых, считает Монтессори, может способствовать раскрытию внутренних потенциалов каждого ребенка.

В течение веков христианство распространялось по всему миру. Сохранение и распространение принципов Библии, другие добрые идеи сами по себе не могли этому способствовать без компетентного руководства. «Это означает, что руководители в церкви не могут и не должны думать только о себе или выполнять необходимую работу, но о том, как привлечь, наделить силой и вооружить других»<sup>81</sup>. Вере были нужны верные люди, и один из аспектов этой верности состоял в их стремлении «заразить»<sup>82</sup> верой других людей. Соглашаясь с Пол М. Бассетт, Уильям М. Грейтхауз, автор данного исследования находит потребность в том, что «вере были нужны верные люди», делая поправку лишь на производную современности, — «вере нужны верные люди». Действительно, важен «анализ источников и призыв ко всем сделать свой вклад в дело исследования в интересах истины, во имя Христа»<sup>83</sup>, для того чтобы «традиция» не была номинальным явлением в современном христианстве. «Христианская церковь как живая организация является одновременно перспективной и делает церковную традицию значимой»<sup>84</sup>, тем самым являлась некоторой основой формирования лидерства. Для такого рода дидактики необходимо, чтобы производилась преемственность молодого поколения лидеров, «передавалось посредством самих верующих, их образа, который подразумевал “заражение” других людей; в этом и состоит смысл традиции»<sup>85</sup>. Пришло время формировать саму культуру *traditio*, осознавая всю важность, и «получив представление о том, что это означает мы можем понять почему традиция, обладала и до сих пор обладает таким авторитетом и почему изучение истории намного важнее, чем это может показаться на первый взгляд»<sup>86</sup>.

---

<sup>81</sup> Kibuspuu, Maikalu, Pilli, Remmel (*Ibid.*).

<sup>82</sup> Бассетт П. М.; Грейтхауз У. М. *Исследование христианской святости*. Том второй. Историческое развитие. Христианское общество «Библия для всех». СПб.: Издательство «Вера и святость», 2008, с 11. Эта идея «заражения», или передачи веры являлась тем, что ранние христиане понимали под «традицией». Это понятие выражалось словами *traditio* на латинском и *παράδοσις* [-ις] на греческом языках. Буквально они означали «передать дальше» (*Ibid.*).

<sup>83</sup> Бассетт, Грейтхауз, с 16.

<sup>84</sup> Rohrmets (*Ibid.*).

<sup>85</sup> Бассетт, Грейтхауз (*Ibid.*).

<sup>86</sup> *Ibid.*

Проведенный подробный анализ важности традиции навеян многими наблюдениями, большая часть которых получены методом «включенное наблюдение». В частности, исследуя традиции национальной приверженности, Н.–Viktor Kahn пишет: «исторически христианство стало традицией эстонского народа, который продолжает играть важную роль в культурной жизни общества, помогая более широко понимать мир и жизнь и объясняя важность этических ценностей»<sup>87</sup>. При этом смещенный временной фокус, отличающий тогда и теперь, показывает, что сформировалось мнение: «люди считают религию устаревшей и ненужной, и работа пасторов стала совершенно неблагоприятной»<sup>88</sup>. На что Kahn пишет: «я считаю, что общество могло бы более уважительно относиться к работе духовенства, церковной жизни, ее практике. Часто считают, что Бог, Творец, направляет нас повсюду и во всем, но я также считаю, что мир действует по своим естественным законам»<sup>89</sup>. Одним из естественных принципов библейского лидерства, прежде всего «это делегированное лидерство. Библия учит, что духовные лидеры предназначены не для самореализации, а “к совершению святых, на дело служения, для созидания Тела Христова”, и что духовное развитие всех членов церкви будет продолжаться до тех пор, пока они не придут “в меру полного возраста Христова” (Еф 4, 12-13)»<sup>90</sup>. Пауль Тиллих утверждает, что «человеческая продуктивность движется от возможности к действительности, от потенциального к актуальному таким образом, что все уже осуществленное несет в себе новые возможности дальнейших реализаций»<sup>91</sup>, в этом наилучшим образом описана роль и ответственность библейского подхода. «Лидеры, которые не замечают вовлечения людей и создания команды или делегирования задач, остаются и делают это в одиночку, стагнируя и уставшие, сгорающие и “вымирающие”. Однако ориентированные на команду делегирующие лидеры вдохновлены и вдохновляют, развиваются и развивают, живут и оживляются. Они помогают другим действовать под большим именем, чем они могут и делают. Они сами

---

<sup>87</sup> Kahn, H.–V. *Politiikakultuur*. Tallinn. Tallinna Raamatutrükikoja, 2014, lk 27.

<sup>88</sup> *Ibid.*

<sup>89</sup> *Ibid.*

<sup>90</sup> Kibuspuu, Maikal, Pilli, Rimmel (*Ibid.*).

<sup>91</sup> Тиллих, с 22.



инициируют, функционируют и заканчивают, и передают послание устойчивости своей миссии другим»<sup>92</sup>. Он не только молится и ходатайствует за нас, но Он учит нас духовно, живым наставлением Своего Духа, отправляя тем самым две истинные функции священника, видимыми разновидностями которых являются молитвы и проповеди человеческих священников. «Точно так же Отец послал Святого Духа с небес, чтобы воля главы церкви, Христа, могла быть достигнута через общую жизнь и служение членов церкви. Это видение в большем масштабе, чем мы, это видение божественного плана. Таким образом, делегирование и командная работа находятся в “генах” церковной жизни»<sup>93</sup>. Композитор Галина Григорьева сказала, что «я не могу отделить религию от мира, они идут рука об руку. Религия помогает искать она дает нам направление, потому что, если это не так, мы не можем никуда идти»<sup>94</sup>. Мартин Лютер в трактате о свободе христианина отмечает всю значимость приобретенного Им права, разделенном с верующими: «как Христос по первородству Своему обрел два этих исключительных права, так Он наделяет ими и делится ими с каждым, кто верует в Него»<sup>95</sup>.

Петр Штомпка, анализируя социальное общество не оставляет верующих без внимания, но отмечает параллель власти и Божественного промысла: «в религиозных организациях, иерархия власти обретает свою легитимность в опоре на каноническое право, а порой и непосредственно, прямо вызывает к Божьему промыслу, претендуя на свое божественное оправдание»<sup>96</sup>. Рассматривая вопрос формирования лидерства, иерархию власти, автор солидарен с выражением: «власть опирается на определенные правила»<sup>97</sup>. По опыту, видно, что некоторые люди чаще всего «занимают разные позиции по отношению к правилам»<sup>98</sup>. Как бы ни выглядела церковь,

---

<sup>92</sup> Kibuspuu, Maikal, Pilli, Rimmel (*Ibid.*).

<sup>93</sup> *Ibid.*

<sup>94</sup> Kahn, lk 27.

<sup>95</sup> Лютер, с 21.

<sup>96</sup> Weber M. *Theory of Social and Economic Organization*. Glencoe: Free Press, 1947 (1922). Штомпка Петр. *Социология. Анализ современного общества*. М.: Логос, 2005, с 394-395.

<sup>97</sup> *Ibid.*, 395.

<sup>98</sup> Штомпка, с 395. Некоторые, основываясь на легальном подходе, признают власть, закрепленную законом или традициями, просто потому что они верят в святость закона или традиций. На ряду с «легалистами» в каждом обществе есть люди, которые дают действиям власти свою личную оценку, однако, даже не признавая правильными те или иные законы и решения власти.

какой бы ни был ее внутренний уклад и конфессиональный строй, основной ее составляющей являются люди. «Как и в спорте, для командного тренера невозможно оставить игроков на запасной скамейке и попытаться играть соло для других в одиночку, поэтому в Божьей церкви это немыслимо. Иисус не стал солистом в человеческом мире, но лидером нашей человеческой команды, наших людей»<sup>99</sup>.

Люди имеют свое понимание, свое мнение, свои взгляды, «это разнообразие, которое обогащает христианский мир, также проявляется в церквях (...) Эстонии»<sup>100</sup>. Более того, сама церковь является социальной единицей того сообщества, которое ее составляет. Иными словами, верующие являют собой церковь, находясь внутри Церкви. Вот тут-то и проявляется еще одна «форма легитимизации власти, которую Вебер назвал *харизматической*, — это ее стремление опереться не на общие правила (определенные законом и обычаями), а на особые, личные отношения между теми, у кого власть, и подчиненными»<sup>101</sup>.

Правильность и легитимность отношений социума, доверие — это основной элемент нашей жизни в социуме. «Мы нуждаемся в доверии, потому что мы социальные существа и любая форма совместной деятельности предполагает доверие»<sup>102</sup>. Вслед за апостолом Петром, который старался довести до сведения о священстве, о предназначении священства и царствования во Христе для славных дел благовестия, дабы стать проповедателями каждому верующему, прибегнем к его изречению: «Следовательно, все мы, верующие во Христа, являемся священниками и царями во Христе, как говорится в 1 Петра 2 [9]: “Но вы — род избранный, царственное священство, народ святой, люди взятые в удел, дабы возвещать совершенства Призвавшего вас из тьмы в Свой свет”»<sup>103</sup>.

---

<sup>99</sup> Kibuspuu, Maikalu, Pilli, Rimmel (*Ibid.*).

<sup>100</sup> Rohtmets (*Ibid.*).

<sup>101</sup> Weber, с. 397.

<sup>102</sup> Sutrop, M. Trust and risk in the context of human genetic databases. *Ethics. Inter disciplinary approaches*. Tartu University Centre for Ethics 2001-2006. Tallinn, 2006, p 243.

<sup>103</sup> Лютер, с 21-22.

#### 1.4. Внешние условия функционирования модели

Какие факторы и в какой степени могут содействовать вопросам исследования «формирование лидерства в (...)», рассматриваются данном разделе.

Автор опирается на выводы следующих исследований: российско-американского проекта, а именно «формирование лидерства в среде евангельской молодежи Евразии: принципы и рекомендации» 2015-2017 гг., относительно того, что «формирование лидерства также зависит от внешних по отношению к общинам факторов»<sup>104</sup>; эстонского исследования, в рамках глобального проекта “Eesti ühiskond kiirenevas ajas” дающего одно из определений социальных и культурных изменений в обществе.

Вывод исследователей: «при сравнении этнических групп тенденции несколько различны для разных высказываний»<sup>105</sup>. Выводы созвучны некоторым намерениям автора в представленных задачах исследования, как внешние факторы функционирования модели. Кроме всего, модель объективно сфокусирована самими представителями руководства общин на тех или иных условиях и поставленных перед конгрегациями задач. Таким образом, в рамках магистерской работы автором представлены следующие выводы эстонских ученых: у эстонских русских сложилась «сильная этнокультурная ориентация этнической дифференциации и духовной солидарности, основанная на ценностях с религиозными корнями»<sup>106</sup>. Рассмотрение автором обозначенной модели подпадает в определенном понимании под вопросы, поставленные перед сферой «образования по интересам» о которой идет речь и в которой отведено особое место молодежи Эстонии в период с 2021-2035 гг.<sup>107</sup>. Ввиду чего последующие разделы, по замыслу автора могут способствовать раскрытию стоящих перед общинами задач, от успешного решения которых зависит дидактика формирования лидерства молодежи в модели темы данного исследования.

<sup>104</sup> Негров, Белов. (2017), Выпуск 4. СПб.: СПбХУ, с 98.

<sup>105</sup> Lauristin, M.; Vihalemm, P (2017). Hinnangud muutustele ja maailmavaatelised hoiakud. *Eesti ühiskond kiirenevas ajas*, lk 152.

<sup>106</sup> Kalmus, V.; Vihalemm, T. (2017). *Eesti ühiskond kiirenevas ajas*, lk 134. Vt. Soom, K. (2018), lk 70.

<sup>107</sup> Haridus ja Teadusministeerium. *Strateegiline planeerimine aastateks 2021–2035*. <https://www.hm.ee/et/haridus-ja-teadusstrateegia-aastateks-2021-2035> 02.02.2020

#### 1.4.1. Этнос «еврорусские»

В этой части исследования автором рассматриваются некоторые структуры поведения и поступков, характеризующие представителей внутри этноса «еврорусские», посредством метода кросс-культурных исследований. Ввиду того, что имеет место соответствие основных задач исследования, классифицирующих как кросс-культурный метод, а именно: (1) изучение закономерности развития представителей одной культуры «еврорусские», для того, чтоб понять являются ли действия, поступки и восприятие происходящего универсальной закономерностью. (2) Применяя утверждение Donald T. Campbell относительно схемы, этноцентризма, автор магистерской работы, принадлежащий культуре А, изучает культуры А и В (общая схема кросс-культурных исследований)<sup>108</sup>, а исследователи из культуры В также изучают культуры А и В.

Далее белорусский ученый излагает: «Они изучают эти культуры вне сравнения со стандартами западной культуры, акцентируясь на изучении местных традиций, норм, табу и специфике социального взаимодействия»<sup>109</sup>.

В целом, можно говорить о следующих условиях продуктивности кросс-культурных исследований: предположительно то, «что ценности и идентичности являются важными элементами культуры, и изменения в этих элементах отражают»<sup>110</sup> социализацию, культуру и модели взаимоотношений. Все то, что в контексте исследования может способствовать выявлению представления модели взаимодействий наставника и молодого христианина на пути формирования лидерства. Аналитическая идентификация субэтноса внутри различных социальных групп, таких как христианская община, учебная среда, производственная сфера, семья с их «ментальными структурами»<sup>111</sup>, по задачам исследования

---

<sup>108</sup> Янчук В. А. *Методология, теория и метод в современной социальной психологии и персонологии: Интегративно-эклeктический подход*. Минск: Бестпринт, 2000. <http://www.yanchukvladimir.com> 11.04.2020 В случае данной работы представителями исследований группы “В” — выступают эстонские “В” и российские “В1” исследователи, которые в группе “В” исследуют группу “А” («еврорусские»; “эстонские русские»), а исследователи из группы “В1”— группу “А” (русские для стран СНГ) и “А1” («еврорусские» в Латвии и Эстонии).

<sup>109</sup> Янчук (*Ibid.*).

<sup>110</sup> Kalmus, V.; Vihalemm, T. (2017). *Eesti ühiskond kiirenevas ajas*, lk 111.

<sup>111</sup> *Ibid.*

магистерской работы, могут способствовать предоставлению портрета молодежи русскоязычных церквей Эстонии, лидеров конфессий и наставников. Кроме отсутствия руководства и, все чаще встречающейся ситуации — понимания роли лидерства и его формирования, возникает еще одна, мало изученная, но не менее важная тема — «изучение психологического сходства и различия между этнокультурными общностями и этническими группами внутри конкретного общества»<sup>112</sup>. Так как тема исследования затрагивает не только аспекты лидерства как таковые, но и миссии Божьей церкви.

Собранная эмпирическая информация послужила поиском новых данных исследований в области социологии, педагогики, политологии. Макс Вебер утверждал в 20 годы 19 столетия: «наука сегодня — профессия, служащая познанию реальных взаимосвязей»<sup>113</sup>. В ходе изыскания взаимосвязей автор обрел не только новые знания, произведенных ранее исследований и научных трудов, но и предпосылки для изучения в рамках теологического труда — социологических определений. Одно из них возникло не без содействия российского ученого, много лет прожившего в Эстонии, он пишет: — «еврорусские, как новый субэтнос, возможно, и есть тот промежуточный социальный мезострой, (...) общественный модератор»<sup>114</sup>.

Перспективы научных исследований давно определены целостными лишь тогда, когда вовлечены несколько дисциплин науки, «самое интересное происходит на стыке: эпох, культур, цивилизаций, и, конечно же, на стыке наук»<sup>115</sup>. Теология, по мнению автора, также, не может остаться в стороне от того, «что в странах Балтии в настоящее время интенсивный процесс формирования особой этнокультурной группы, особой этнической общности — балтийские русские»<sup>116</sup>. Потому как, практически любое действие или бездействие внутри субкультуры, делает понимание целостным «того, какая

---

<sup>112</sup> Почебут, с 5.

<sup>113</sup> Weber M. *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*. Tübingen, 1922, S.60. Симонян, с 14.

<sup>114</sup> Симонян, с 163.

<sup>115</sup> *Ibid.* 9.

<sup>116</sup> *Ibid.*, с. 162.

все-таки (...) сила кроется в этно культурном типе поведения, в ментальности, как отдельных людей, так и общества в целом»<sup>117</sup>.

Исследуя тему лидерства в христианстве важно понимать особенности и то, что каждая нация являет «этническую общность», обладающую ментальностью, историей, субкультурой. Говоря о субкультуре и менталитете «еврорусские» отмечено «отличие меньшей политической активности»<sup>118</sup>. Что характерно и вполне объяснимо имеющимися предпосылками, укоренившимися в данной этнокультуре. Тогда как, «участие граждан в политике следует поощрять, так как это повышает их лояльность государству»<sup>119</sup>.

Здесь автор магистерской работы делает поправку со ссылкой на исследование эстонских социологов, описывающих кластер 35% проживающих в Эстонии русских, слабо владеющих государственным языком. По их выводам: «Они проявляют высокий политический интерес, участие в выборах и территориальную лояльность, но довольно пассивны с точки зрения участия в общественной сфере и гражданском обществе»<sup>120</sup>. Имея подобные незначительные противоречия исследователей группы В и В<sub>1</sub> при исследовании одной и той же группы А, автор работы с большим интересом решил рассмотреть вопросы, касающиеся потенциальных лидеров и наставников из группы А посредством интернет-анкетирования и последующего письменного интервью с участниками опроса.

С одной стороны, «для малого народа национальная идентичность является особой ценностью, требующей защиты»<sup>121</sup>, с другой — «в нашем реальном мире патриотизм — это проблема»<sup>122</sup>. Парадокс еще и в том, что еврорусские, населяющие территорию как Эстонии, так и Латвии, будучи

---

<sup>117</sup> Симонян, с 443.

<sup>118</sup> *Ibid.*, с 160.

<sup>119</sup> Sutrop, M. Crisis of ethics in Estonia society, (2006), p 496.

<sup>120</sup> Leppik, M; Vihalemm, T. (2017). *Eesti ühiskond kiirenevas ajas*, lk 557-590.

<sup>121</sup> Научное сообщение N1. *Эстония и Россия, Эстонцы и Русские- диалог*. Международный центр Улофа Пальме (Швеция). Институт международных и социальных исследований (Эстония). Центр изучения сознания и человеческих взаимоотношений (Вирджинский университет, США). Таллинн, 1998, с 41.

<sup>122</sup> Schleichert, H. Rigid ilma territooriumita? *Eetika Interdistsiplinaarsed lähenemised*. Sutrop, Margit; Simm, Kadri (koost.). Tartu Ülikooli eetikakeskus. 2001-2006. Tallinn. Trükitud AS Pakett, 2006, lk 380.

носителями русского языка и являющиеся потомками огромного этноса, в одночасье стали национальными меньшинствами на территориях своего проживания. Эстонцы, как и латыши ввиду своей малочисленности (в мировом масштабе), но являясь коренными народами этих территорий, также, принадлежат «требующей защиты национальной идентичности»<sup>123</sup>. Каждый народ нуждается в защите его идентичности, «каждый народ должен иметь возможность жить достойной жизнью и развивать свои способности»<sup>124</sup>.

Научить этому в фокусе Божьего Слова и в соответствии христианских ценностей, по мнению автора, — задача наставников новоиспеченных, потенциальных лидеров, которые понесут свое призвание и будут способствовать посредством личного наставничества делиться полученным со своими последователями.

#### **1.4.2. Процессы глобализации в Эстонском обществе**

На данном этапе автор намерен рассмотреть интеграционную сущность взаимоотношений, некоторым образом, не только межпоколенческих и внутри церковных, но и в вопросах глобализации эстонского общества и интеграционных процессов некоренного населения, которые напрямую связаны с политическими и социальными процессами.

Несмотря на внутри церковный язык общения, отличный от эстонского, а именно русский, автор данной работы рассматривает молодежь русскоязычных церквей Эстонии, как часть государства, и солидарен с Hubert Schleichert: «группы, должны жить в тесном контакте и объединяться, чтобы развивалась общая и универсальная мораль»<sup>125</sup>. Иными словами, «взглянуть на Эстонию как на многокультурное общество, и поэтому потребности в исследованиях, связанных с интеграцией групп с мигрантским (в основном русским) происхождением, стали более очевидными», как это пишут Signe

---

<sup>123</sup> **Научное сообщение N1**, с.41. Большие народ обычно придают этому меньше значения, не ощущая угрозы самим основам своего существования. Русских, поселившихся за пределами России, не заботила их национальная идентичность, защиту которой обеспечивали союзное государство, приоритет привело к появлению «экстранационального» мышления русских (в этом смысле эксперты говорят даже о «денационализации» русских в Советском союзе) (*Ibid.*).

<sup>124</sup> **Kalev, L.** (2011), Riik ja kodanikud. *Poliitika ja valitsemise alused*, lk 74.

<sup>125</sup> **Schleichert**, lk 380.

Opermann, Peeter Vihalemm<sup>126</sup>. Того, как общество рассматривает процессы интеграции молодых людей, в частности.

В вопросе карьерного продвижения главенствует не национальная идентичность, а «назначение на должности, основанные на их способностях, самоотверженности и личных качествах»<sup>127</sup>. Таким образом, следуя характеристикам, представленным директором центра этики Тартуского университета, следует поощрять и вовлекать русскоговорящую молодёжь к большей заинтересованности участия не только в политике, но и развитии их способностей для достижения карьерных высот. Иными словами, «если мы хотим построить *моральное общество*, мы *должны начать с воспитания моральных граждан*, (...) побудить людей задуматься о своих ценностях и “выборе”»<sup>128</sup>.

Строительство морально здорового общества — продолжительный процесс, начавшееся участие молодежи в одном из этапов этого строительства, и того, как повзрослевшая молодежь продолжит этот процесс в будущем, зависит от тех, кто участвует в процессе формирования молодежи сейчас. Тех самых «”еврорусских”, имеющих большой, пока еще недостаточно востребованный потенциал (...) для Балтии»<sup>129</sup>, утверждает Р. Варе.

«Вся концепция гражданских государств основана на идее, что отдельные группы или государства не живут отдельно, а скорее смешаны»<sup>130</sup>. Представители этнических групп могут иметь отличное друг от друга суждение, по многим вопросам, более того, «они могут сильно отличаться»<sup>131</sup>.

Говоря о ключевых темах последнего десятилетия, интеграции, получения гражданства не гражданами, разноплановости общества, «многие

---

<sup>126</sup> Opermann, S.; Vihalemm, P. Researching the relationships between media and society within the context of the Estonian sociological tradition. *Estonian society in an accelerating time: Findings of the survey “Me. The World. The Media” 2002-2014*. (Edited by) Peeter Vihalemm, Marju Lauristin, Veronika Kalmus and Triin Vihalemm. Abstracts, 2017, p 3.

<sup>127</sup> Sutrop, M. (2006), Crisis of ethics in Estonia society, p 496.

<sup>128</sup> Ibid. Их выбор — дело опыта и мысли; он подсуден некоторым критериям, определяющим адекватность или неадекватность каждого из них.

<sup>129</sup> Симонян, с 444.

<sup>130</sup> Schleichert, lk 381.

<sup>131</sup> Ibid.



меньшинства и субкультуры должны быть связаны с единым общественным пространством»<sup>132</sup>. С другой стороны, «чем выше уровень образования, тем выше значение индекса, русскоязычные жители с высшим образованием в повседневной жизни более многонациональны, чем их соотечественники по среднему или базовому образованию»<sup>133</sup>.

Вопрос «этнокультурной дистанции»<sup>134</sup> возникал и прежде. В данной работе автор приводит цитаты и указывает на проводимое ранее эмпирическое исследование (с 2000-2004 годы в Санкт-Петербурге), состоящего в: «оценке величины социальной дистанции, (...) выявление динамики социальной дистанции в зависимости от политических событий, происходящих в мире»<sup>135</sup>. Как из этого видится, вопрос выявления *реверсивности* «социальной дистанции русских по отношению к представителям разных этносов»<sup>136</sup>, актуален не только в России. В частности, Сергей Метлев, член правления Открытого Общества Молодежной Ассоциации написал в *Eesti Päevaleht* 27 февраля 2014 года, сообщает: «русскоязычная активность в этой стране была низкой из-за неуверенности в себе как в языковом, так и в профессиональном плане»<sup>137</sup>. Вопрос универсализма морально-этических восприятий, открытости этнических групп, формирование взаимоотношений в этих группах затрагивает и «этнокультурной(ую) группы(у), особой этнической общности — балтийские русские»<sup>138</sup>.

Как в христианской общине достичь все то, что в своей работе сообщает Р. Х. Симонян? Что может быть альтернативой, «универсальной моралью»? Наверняка, этим является этика. «Христиане должны создавать и претворять в жизнь свои убеждения не только изолированно, но и на основе

---

<sup>132</sup> Kalev, lk 74.

<sup>133</sup> Vihalemm, T. Meedia roll rändes ja lõimumises. *Eesti inimarengu aruanne 2016/2017. Eesti rändeaajastul*. Tammaru, T. (peatoim.), Eamets, R., Kallas, K. (kaastoim.) Tallinn. Tallinna Raamatutrükikoda, 2017, lk 137.

<sup>134</sup> Почебут, с 134. (...) характеризует динамику установок на взаимодействие с другими общностями. (...) социальная дистанция представляет собой довольно устойчивую установку на взаимодействие с другими социальными общностями, интеграцию или обособление (*Ibid.*).

<sup>135</sup> Почебут, с 134.

<sup>136</sup> *Ibid.*

<sup>137</sup> Kahn, lk 88.

<sup>138</sup> Симонян, с 162.

традиции, которая поддерживает эти убеждения в этике, а также в формировании этических человеческих личностей и отношений между ними. Это единственный способ быть в состоянии свидетельствовать и указать на этот *telos*, традиции, повествования, практики и достоинства, которые мы вообще развиваем и провозглашаем, как христианская община»<sup>139</sup>. Несмотря на кажущуюся тождественность традициям, истории, манерам, молодёжь русскоязычных церквей Эстонии имеет существенное отличие и понимание «социальной дистанции»<sup>140</sup>, «их меньше интересует проблема самобытности, (...) отождествление себя не с будущностью своего народа, а с социально-экономическими проблемами территории постоянного проживания (...). У представителей русской диаспоры постепенно сформировалась собственная идентичность»<sup>141</sup>. Приведенные исследования, по мнению автора, при сопоставлении со шведскими исследователями-социологами, Карл Эрик Розенберг и Леннарт Вейнбулл в книге «Возвращение в западный мир» подчеркивают следующее: «есть явные признаки сближения систем ценностей у эстонских русских и коренных эстонцев, хотя некоторые основные отличия ясно различимы»<sup>142</sup>. На страницах этой же монографии Таранд приводит данные социологического опроса, проводившегося в Эстонии: «эстонские русские побывавшие в родных местах в России, признаются, что их не считают там своими, говорят “не наш”»<sup>143</sup>. Другой ученый, жизнь которого была связана с Эстонией, публикует в своей монографии высказывание В.М. Межуева: «жизнь в современном мире не укладывается в привычные для большинства людей границы их традиционной самоидентификации (...) сами границы остаются, но они уже не вмещают в себя все содержание человеческой жизни в глобальном обществе».<sup>144</sup>

---

<sup>139</sup> **Rommel**, M. After MacIntyre: kaasaegsest vooruseetikast. *Eetika Interdistiplinaarsed lähenemised*. Sutrop, M.; Simm, K. (koost.). Tartu Ülikooli eetikakeskus. 2001-2006. Tallinn. Trükitud AS Pakett, 2006, lk 118.

<sup>140</sup> **Почебут**, с 134.

<sup>141</sup> **Симонян**, с 160-161.

<sup>142</sup> **Таранд А.** Самоопределение и независимость Эстонии. Советский период. Авита, 2001, с 169.

<sup>143</sup> *Ibid.*

<sup>144</sup> **Межуев В. М.** Проблема современности в контексте модернизации и глобализации. Полития, N 3, с 110. Симонян, с 15.

### **Выводы главы**

Согласно представленным теоретическим аспектам, рассмотренным в данной главе, в ходе поэтапного исследования методом вторичного анализа автором были сделаны следующие выводы: 1) Историческое наследие постсоветского периода наложило свой отпечаток на понимание задач лидерства в этносе «еврорусские» к которым относится исследуемая группа. 2) Наиболее важным определением христианского лидерства являются библейские доктрины. 3) Процессы глобализации в эстонском обществе охватили все слои населения, выявив межпоколенческую дистанцию, что может быть одним из факторов, влияющих на формировании лидерства.

Ввиду чего практические действия второй главы могут принести необходимые данные для качественного анализа по вопросам: (1) понимания вопросов лидерства внутри русскоговорящих общин (2) характеристики молодежи русскоговорящих общин (3) уточнения наличия факторов, влияющих на «формирование лидерства в (...)», и функционировании данной модели.

## 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

### 2.1. Организация практической работы

Понимая важность изложенных вопросов, и потребность в их рассмотрении побудили автора магистерской работы определить научную сферу исследования, относящуюся к области теологии в вопросах нравственного и духовного формирования, чем и обозначили последующие действия в данной главе.

В ходе написания работы, автором намечены следующие шаги: исследовать смоделированную конструкцию «формирование лидерства в (...)» посредством анкеты, теоретически ее обосновать через интервью. Исследовать имеющиеся на сегодняшний день методы в представленных общинах в практической части магистерской работы, состоящей из интернет-анкетирования респондентов, письменных и устных интервью, апробации имеющихся предположений, полученных в ходе работы с респондентами, а также выявить и проверить эффективность педагогических условий функционирования данной модели с учетом особенностей субэтноса «еврорусские». В данной главе автор знакомит 1) с тем, как и посредством каких практических действий осуществлялся подготовительный этап начальной фазы исследования, 2) с этапами, которые были применены в ходе практической части исследования. 3) с группирующими элементами для отбора и классификации ответов, полученных в ходе сбора информации, их анализа и обработки.

О них, результатах и выводах исследования будет информация в модулях раздела «Анализ результатов практической работы». Особое внимание, по замыслу автора будет уделено рассмотрению возможностей общих богословских (ввиду различия вероучения представителей христианских общин, принявших участие в исследовании)<sup>145</sup>, имеющихся

---

<sup>145</sup> О самих общинах, особенностях, численном составе, возрасте, присвоенных маркерах — вместо личных данных, иерархической позиции в христианской структуре (церковь, община, миссия, реабилитационный центр), будет информировано в параграфе 2.1. *Организация практической работы* второй главы данного исследования» и выборке на основании переписи населения 2011 в разделе *Приложения*.

практических принципов, и подходов, которые несут доктрины Библии с учетом этнокультурных особенностей «еврорусские».

Для устранения недоразумений с термином «евангельские», часто фигурирующем в работе, автор определяет этот термин следующей согласительной интерпретацией: «ввиду снижения интереса мигрантов второго и последующего поколений к этническим религиозным собраниям»<sup>146</sup>. Доктор теологии Kaido Soom в публикации "Eestis elavate eesti ja vene keelt kõnelevate inimeste religioossuse võrdlus" определяет собрания как «религиозные», в противовес «этническим»<sup>147</sup>. Характеризуя участников исследования, автор магистерской работы отмечает, что принявшие участие в исследовании верующие по своим «религиозным» убеждениям принадлежат к русскоязычным общинам, основным языком общения, проповеди и др. религиозных практик является русский. В численном эквиваленте размышления о национальной принадлежности «баз данных, на основе которых можно анализировать религиозность, религиозное мировоззрение и связь с религиозными движениями народов, живущих в Эстонии, перепись показывает»<sup>148</sup> что из 1 294 455 проживающих в Эстонии на 2011 год, 902 547 (70%) — эстонцы, 326 235 (25%) — русские, 57 573 (2% населения) — украинцы, 12 579 (1% населения) — белорусы<sup>149</sup>.

Тем не менее, выборка участников исследования также имеет ограничения. В данном исследовании сложно дать информацию о процессе выявления и отбора респондентов и информантов из среды русскоговорящих общин Эстонии, что может привести к продолжительным действиям по причине присутствующего симбиоза национальностей в общинах, участвующих в исследовании. Потенциально, прихожане могут быть мигрантами первого и второго поколения выходцев союзных республик, бывшего СССР, т. е. практически быть в числе 30% не эстонцев. В чем и представлена сложность дать национальную характеристику прихожанам, можно сказать лишь только то, что все прихожане русскоговорящие. Kaido

---

<sup>146</sup> Ebaugh, H. R. Religion and the New Immigrants. *Handbook of the Sociology of Religion*, ed. Michele Dillon: Cambridge: Cambridge University Press, 2003, 235 p. Vt. Soom, K. (2018), lk 69.

<sup>147</sup> Soom, lk 69.

<sup>148</sup> *Ibid.*, lk 71.

Soom также пишет об этом в своей работе: «поскольку Эстония является вторым и зачастую третьим поколением иммигрантов, можно предположить, что влияние их собственной религии здесь уменьшилось в случае русскоязычного населения из-за их интеграции в эстонское общество»<sup>150</sup>.

Составить схематично количество по конфессиям для исследования русскоговорящих общин в работе, способствовала база данных переписи населения Эстонии, о чем автор информирует, ссылаясь на диссертацию Kristlike kogudustega liitumise põhjustest — Liina Kilemit<sup>151</sup>.

Применяемый автором эмпирический метод исследования включает в себя переписку с респондентами посредством электронных писем; при осуществлении которой применялись вопросы как закрытого, так и открытого типа, имеющие определенную структуру для эффективного сбора информации эмпирического метода. Примером могут служить личные комментарии респондентов. Иными словами, для проведения данного исследования письменное интервьюирование, хоть и не в полной мере, но достаточно слаженно позволяет приблизиться к выполнению поставленных задач исследования.

Для уточнения возникающих в ходе проведения анализа ответов, принято решение по проведению устного интервьюирования с привлечением важных персон конгрегаций, включивших в процесс епископов, пасторов, лидеров молодежных и детских служений, руководителей христианских миссий и центров реабилитации. Автор предполагает, что в ходе работы такой метод исследования помогает выявить и охарактеризовать предпосылки относительно исследуемого феномена. Подготовительный процесс по определению вопросов интернет анкетирования, индивидуальное общение письменного и устного интервьюирования и личных бесед, примененных автором, позволили респондентам избежать фиксированных ответов, а автору получить уникальные комментарии и личные определения информантов, отвечающих своими словами. Их мнения и личные примеры

---

<sup>150</sup> Soom, lk 69.

<sup>151</sup> Численные изменения в русскоязычных конгрегациях по данным двух переписей населения в *Приложении 1*. (Lisa 1.), хоть и не во всей полноте, тем не менее указывает с относительной точностью, количество верующих исследуемой автором группы.

имеют место в отдельно отведенных для этого нишах для комментариев в анкетах, после их анализа, получивших важное место в магистерской работе.

Посредством открытых, непрямых вопросов респондентам и информантам предоставлена возможность комментировать, и выражать личное мнение теми мыслями и формулировками, которые актуальны и свойственны им. Вследствие чего, применение интернет-технологий позволило получить информацию от респондентов, которые находились в совершенно других городах, далеких от местонахождения исследователя, что в интенсивном потоке социальной жизни и различий респондентов по сфере занятости, возрасту и семейному статусу, был максимально оптимизирован под потребности исследования относящийся к «трем основным типам практик в социальных сетях»<sup>152</sup>. Устное «полу структурированное интервью — для сбора качественных данных, в которой исследователь задает информатору ряд заранее определенных, но открытых вопросов»<sup>153</sup>, позволило видеть не только ответы, но и реакции информантов в их обдумывании, интонации голоса и заинтересованности.

Данный метод избран еще и потому что для получения информации от молодежи, он максимально устраивает современную молодежь, которая, «ориентирована на маркетинг, практики межличностного общения, ориентированы на гражданское участие»<sup>154</sup>, руководство общин и христианских структур. активно использующих различные гаджеты и иные средства коммуникации. Позже на стадии изучения лидерства, как социального процесса, автор использует *эмпирический метод* сбора информации, исследование которого базируется на теологически контекстуализированном «социологическом подходе»<sup>155</sup>. В связи с этим магистерская работа относится не только к лидерологии в христианском сообществе, но и социального богословия.

---

<sup>152</sup> Kõuts-Klemm, Pruulmann-Vengerfeldt, Siibak, Lauristin. (2017). Internetikasutus ja sotsiaalmeedia kasutus, lk 296-298.

<sup>153</sup> Ayres, L. Semi-structured interview. *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Given, Lisa M. (General Editor). Volumes 1 & 2. Thousand Oaks, California. SAGE Publications, Inc. 2008, p 810.

<sup>154</sup> Kõuts-Klemm, Pruulmann-Vengerfeldt, Siibak, Lauristin. (*Ibid.*).

<sup>155</sup> Аликин, с 6.

## 2.2. Реализация практической работы

Тактика выбора респондентов для исследования формировалась поэтапно и заключалась: в фокусировании по внутрицерковному статусу, определению «круга респондентов» по принадлежности к христианским объединениям и общинам<sup>156</sup>, христианские миссии и реабилитационные центры, большая часть из которых не входит в крупные христианские союзы и объединения. Все те общины, о которых автор имеет определенное представление, всех тех, кто относится к «кругу “внутреннего наблюдения”», по причине сотрудничества, учебы, совместных мероприятий, многолетней дружбы. Таким образом, ввиду немногочисленности членства общин, участвующие в исследовании респонденты являются руководителями, пасторами и епископ, т. е. людьми значимыми для исследования. Первично поиск фокусировался на лидерах общин, после чего они по своему усмотрению «рекомендовали» к исследованию своих помощников.

Реализации предварительного варианта онлайн-анкетирования и письменного интервью, а также методов предоставления их респондентам состояли из следующих этапов: (1) обращению к главам русскоязычных союзов и крупных конгрегаций письменно, данные были взяты с сайтов объединений, находящихся в свободном доступе (примером являются: <http://baptist.ee> с 14 контактами пасторов церквей) частично осталось без обратной связи; (2) контакты служителей в Facebook принес малозначимое участие — было отправлено 54 целевых письма., результат: 4 респондента, (3) личные коммуникации принесли большой результат, старшие служители передали просьбу автора приглашение к участию в исследовании своим подопечным.

Старшие служители участвовали в опросе лично, служителя общин — по рекомендации своих пасторов, и лидеры молодежного служения также присоединились к проводимому исследованию. Таким образом собралось

---

<sup>156</sup> <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?DataSetCode=RL0455> 07.04.2020 Данные переписи населения на 31.12.2011 года, информируют, что на территории Эстонии проживало верующих всех национальностей: баптисты-4507, недифференцированные- 1899, свободные христианские общины-2189, методисты- 1098, пятидесятники- 1855, и т.п. Таким образом, в дополнении других христианских конфессий общее число христиан в Эстонии по данным переписи 2011 года- 320 872 человека (*Ibid.*).



более 70 человек, участников онлайн-анкетирования, их состав: верующие от 17 лет до 60 лет. Дата нового рождения во Христе: от 1974 года до 2015 года.

В следствии затянувшегося процесса анкетирования и сбора данных автор исследования предпринял новый подход и задействовал опросник в интернете по ссылке <https://my.survio.com/><sup>157</sup>, где был размещен опрос под названием: Как вы понимаете лидерство и лидерский потенциал? Опрос проводился с 25.10.2018 по 29.10.2018, были получены ответы 60 респондентов онлайн-анкетирования. На более позднем этапе исследования — проведения анализа полученных ответов, было определено: метод удобный, но не рациональный. Для уточнения результатов и качественного анализа было решено применить метод письменного и устного интервьюирования, для чего в анкету интервью были дополнительного включены ряд уточняющих вопросов, таким образом, ввиду участия новых информантов и уточнения ответов с прежними, было охвачено 70 участников, из которых 20 — интервью по телефонной связи. В процессе проведения письменного интервью анкеты были предоставлены по электронной почте, для ознакомления и последующей динамики при проведении интервьюирования. На некоторых этапах письменного интервью, для уточнения и согласованности времени и даты проведения, как со стороны исследователя, так и интервьюируемых осуществлялись звонки и интернет-переписка.

Содержание анкеты<sup>158</sup>, было подготовлено на русском языке, т. к. исследование охватывало русскоязычные общины Эстонии. Анкета была ориентирована на различные способы получения информации и состояла из двух частей: первая — в форме, письменно оформленной и предоставленной для самостоятельного применения на интернет-платформе по адресу: <https://www.survio.com/ru/>, а вторая — в форме анкеты для письменного и устного (*телефонного*) интервью<sup>159</sup>. «После установления взаимопонимания

---

<sup>157</sup> Для получения доступа к анкете, писать: [kolessov.grigori@gmail.com](mailto:kolessov.grigori@gmail.com)

<sup>158</sup> Содержание анкеты см. «Приложение 2. Содержание онлайн – анкеты».

<sup>159</sup> Период коронавирусной инфекции (COVID-19) затронувший практически все страны, не позволил производить устное интервью, ввиду чего был избран метод письменного и телефонного интервьюирования.

и доверия телефонные интервью могут быть использованы в последующей работе»<sup>160</sup>.

Анкета, выложенная на платформе для проведения опросов, была разделена на 25 таблиц. Для оперативного координирования и необходимых уточнений, были предоставлены координаты исследователя с указанием номера телефона (его доступность в whatsapp, Viber, Telegram, Messenger) и адрес электронной почты.

Вопросы интервью и места для личных примеров дополняли основные тематические блоки: (1) портрет евангельской молодежи глазами информанта, (2) его представление о лидерстве, (3) мнение информанта о факторах, влияющих на развитие и лидерское формирование.

Таким образом перечень таблиц преобразован в структурированное соответствие задачам магистерской работы. Для получения ответов в изучаемой области, уделялось достаточно внимания значению онлайн-анкетирования как метода сбора информации для предстоящего письменного и устного интервью и структуре полученных данных в интервью<sup>161</sup> в соответствующие категории. В следствие чего, исследование посредством анкетирования и интервью охватило общим количеством 70 человек, включая 20 информантов, представляющих различные регионы и евангельские деноминации, что позволило получить важную информацию для исследования. На страницах данной работы всякое упоминание о респондентах указывает именно на это количество участников.

## **2.3. Анализ результатов практической работы**

### **2.3.1. Понимание вопросов лидерства**

Исследование в рамках темы, проводимого автором интервьюирования, затронуло некоторые особенности групп евангельских верующих, соответствующих целевой группе исследования. Присвоенные информантам заглавные литеры вместо имен позволили обеспечить их

---

<sup>160</sup> Hughes, R. Telephone interview. Given, Lisa M. (Editor). *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Volumes 1 & 2 Genera l. Thousand Oaks, California. SAGE Publications, Inc. 2008, p 862.

<sup>161</sup> Silverman, D. Interpreting qualitative data: *Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction*. Thousand Oaks. CA: Sage, 2006, pp. 199-204.

полную анонимность. Рассмотрение ответов принесло следующую информацию:

В разделе рассматриваются полученные ответы на вопросы, аналитически смоделированные и сосредоточенные в общем блоке, что позволило сделать надлежащие выводы сложившегося целостностного понимания лидерства у респондентов интернет-анкетирования при сопоставлении с результатами интервью и дополнительных беседах:

— Группировка вопросов раздела:

№1 «выберите одно определение лидерства, с которым Вы согласны больше всего», №7 «выберите одно определение лидерства, с которым Вы согласны меньше всего», №8 «пожалуйста, напишите свое определение лидерства»<sup>162</sup>, способствовала выявлению факторов воздействия на функциональность модели компетентного наставничества в среде русскоязычной молодежи Эстонии. Наиболее важными факторами понимания лидерства исследуемой группой, его задач и миссии лидерства являются следующие характеристики, выявленные из ответов респондентов:

***Лидерство — показывать путь, помогая другим следовать по нему***

Общая оценка, отвечающая критериям вопросов данного исследования, дала следующую максимальную характеристику анкетирования и интервью<sup>163</sup>. Отвечая на вопрос №1, позволяющий видеть понимание лидерства в русскоговорящих общинах Эстонии, информанты определили наиболее важный в их восприятии, как «лидерство — показывать путь, помогая другим следовать по нему (28)»<sup>164</sup>.

— Примерами приведенными информантами было:

*Информант А*<sup>165</sup>: «...если человеку просто сказать, чтобы он шел за тобой как за сильной личностью, которой ты являешься как лидер.

---

<sup>162</sup> См. в «Таб.2. Наглядное сравнительное определение темы: Лидер» и «Таб.3. Наглядное сравнительное определение темы: Лидерство».

<sup>163</sup> интервью, которые проводились автором в дополнение к полученным ответам на анкеты, для уточнения и получения целостной картины.

<sup>164</sup> Цифры в круглых скобках, здесь и далее указывают на определение респондентами ту или иную степень важности характеристик, посредством выбранного соответствия по количеству обращений.

<sup>165</sup> См. «Приложение 4. Социальная характеристики выборки информантов», дает

Естественно, человек эмоционально загорится и обязательно пойдет, но на каком-то этапе, даже на самом первом этапе этого движения, когда эмоции и настроение закончится, он столкнется с проблемами. То ему нужен наставник, который не только покажет, как все это решить, а поможет все решить».

*Информант В:* «Если Бог поставил лидером, то и путь лидеру должен быть известен. Задача лидера помогать другим следовать по этому пути. Библейский пример: “Филипп подошел и, услышав, что он читает пророка Исаию, сказал: разумеешь ли, чтó читаешь? Он сказал: как могу разуметь, если кто не наставит меня? и попросил Филиппа взойти и сесть с ним” (Деян. 8, 30-31)».

*Информант С:* «...должно быть четкое понимание — куда следовать. Под преемственностью я понимаю официальную передачу полномочий, а тут это когда ты перестаешь чем-то заниматься и знаешь, что есть те, кто это продолжит, не потому что ты их назначил, а у них есть основа понимания видения, они разделяют эту идею и точно также хотят ее продолжать».

*Информант D:* «...показывает этот путь, разбирает. Первый встречается с препятствиями, определяет, с чем придется столкнуться, определяет, как через это следует пройти. Лидер — буквальное определение этого слова!».

*Информант E:* «необходимо лидерство в пути, и конечно помогать следовать по нему иначе не дойдут. В летнем лагере — говорим о задаче урока, но помогаем достичь цели урока. Поставленная цель должна быть достигнута, потому необходимо определение цели и нужен лидер показывающий, как идти шаг за шагом».

*Информант S:* «Когда я и еще несколько человек из молодежи ведем подростковое служение, когда наших наставников нет, мы выбираем общую цель, которую мы должны будем достичь с детьми в ходе служения, и в ходе взаимодействия с детьми мы, как лидеры, которые ведем и учим этих детей, достигаем поставленной нами цели».

---

характеристику каждому информанту.

*Информант F:* «Лидерство начинается в первую очередь с нас и сейчас Господь в церквях ломает этот старый образец лидерства и много пришло из мирской системы лидерства, например, сетевой маркетинг, оправданный контроль и манипуляция. Часто слышала со стороны лидеров: — Как я могу мотивировать и все сводилось к тому, что в зависимости от деноминации людей мотивируют либо кнутом, либо пряником в той или иной мере. Запугивают, либо что-то обещают — “будет тебе награда”. Господь сейчас все это изменяет и ведет к тому, что в первую очередь, мы должны научиться принимать от Господа любовь в свою жизнь. То есть для Него это не было какой-то обузой, для Него это было в удовольствие послужить».

*Информант J:* «Из своего опыта — я никогда не могла приглашать людей к чему-то, чего я не делаю сама или не понимаю. И это сужает мои призывы. Или же наоборот заставляет меня сделать то, что еще не делала — и тогда приглашать к этому других».

#### ***Лидерство — власть над людьми***

Отвечая на вопрос №7 позволяющий видеть понимание лидерства в русскоговорящих общинах Эстонии, информанты определили в высшей степени негативное определение в лидерстве — власть над людьми (43):

*Информант B:* «И, сев, призвал двенадцать и сказал им: кто хочет быть первым, будь из всех последним и всем слугою. (Мк 9, 35)».

*Информант C:* «Тут понятно все, это деспотизм в чистом виде, потому что у лидера нет власти как таковой, но есть возможность передать свое видение, энтузиазм, свое понимание почему, то к чему стремятся важно и соответственно лидер становится лидером не потому что он “самый сильный и у него самый большой автомат” а потому что люди видят в нем того, кто может организовать этот общий путь и цель. Люди следуют за ним не потому, что они его боятся или еще что-то, и они должны, а потому что они понимают, что это для них хорошо. Часто жесткие понятия лидерства — сложившаяся система понимания пост советского менталитета, когда люди выросли в атмосфере того, что есть лидер — непогрешимый эталон и который имеет право на то, что может указывать остальным, как им быть».

*Информант Е:* «... власть над людьми и это популярность, известность, успешность также опасны для лидера, это как кумир. Для меня это однозначно. Команда — это добровольное содружество людей. Из двух — власть страшнее».

*Информант J:* «Из христианского церковного опыта — “я получаю откровения от Бога, а вы все должны им следовать” — такая была позиция пастора. От этого произошел раскол церкви — пастор хотел в первую очередь властвовать, а не служить и направлять. Это было не исключением, так как пастор сделал это ещё и ещё. То есть позиция властвовать не созидает, а разрушает дело».

*Информант N:* «Власть даёт Бог! Искать власти над людьми — изначально не есть качество лидера, это качество контролера».

*Информант I:* «”власть над людьми” — когда начинают манипулировать людьми даже ради благой цели по своим человеческим амбициям, не то, что желает Бог, а что желаю я».

*Информант K:* «Господь предложил пасти овец непринужденно, без их принуждения».

*Информант F:* «“Не господствуй ради гнусной корысти”».

*Информант G:* «Когда я и еще несколько человек из молодежи ведем подростковое служение, когда наших наставников нет, мы выбираем общую цель, которую мы должны будем достичь с детьми в ходе служения, и в ходе взаимодействия с детьми мы, как лидеры, которые ведем и учим этих детей, достигаем поставленной нами цели».

Анализируя ответ на этот вопрос, применим уже имеющиеся в работе цитаты Макс Вебер, на которого ссылается Петр Штомпка «основная мысль Вебера в том, что не власть должна смущать, а то, как строятся отношения при наличии той самой власти. Христос, позаботившись о учениках сказал:” (19) се, даю вам власть наступать на змей и скорпионов и на всю силу вражью, и ничто не повредит вам; (20) однако ж тому не радуйтесь, что духи вам повинуются, но радуйтесь тому, что имена ваши написаны на небесах”<sup>166</sup>»<sup>167</sup>.

---

<sup>166</sup> **Библия.** Книги Священного Писания, Ветхого и Нового Завета. Канонические. СПб.: Издательский дом «Виссон». СПб. 2013. Здесь и далее используется данное издание.

<sup>167</sup> **Штомпка** Петр. (2005), с 394-397.

Несмотря на дарованную власть, Спаситель, увещевая, наставлял о радости превосходящей ту, которая больше, чем могущество. Автор исследования считает, что во власти важно понимать, для чего она и то, какое благо она несет. Georg Sootla характеризует власть следующим образом: «Власть часто трактуется в таком скрытом негативном смысле. В тоже время власть в руках более внимательных людей может стать инструментом для улучшения общества, основанного на их понимании того, что нужно обществу и его членам. То, как мы понимаем власть, зависит от того, как мы понимаем управление. Поэтому важно развивать понимание аспектов и подходов власти»<sup>168</sup>. Достаточно часто, компетентные исследователи и лидеры, характеризуя власть, приглашают к «развитию понимания аспектов и подходов власти» (Лк 10, 19-20)<sup>169</sup>.

#### ***Определение лидерства участниками исследования***

Результаты анализа открытого вопроса №8 интернет-анкетирования, позволили выяснить, что среди множества различных смысловых акцентов упоминаются четыре ключевых, на которые указало большинство.

*Информант А:* «Показывать другим путь. И помогать идти по нему».

*Информант В:* «Лидер должен быть примером для остальных и иметь крепкую веру в Бога, веру, которая приносит плоды исцеления, мудрости и победы над силами зла».

*Информант С:* «Человек, чьи слова и дела помогают другим двигаться к цели».

*Информант D:* «Лидер — такой служитель, который служит другим таким образом, чтобы они были лучше, успешными, чтобы они достигли успеха в достижении своей цели. Лидер к этому ведет».

*Информант E:* «Глава команды, который ведет команду к определенной цели. В жизни происходит иногда смена команды — христианский лагерь, учитель, проповедник. Лидера характеризует то, за что он отвечает».

---

<sup>168</sup> Sootla, G. (2011), Võim, legitiimsus ja võimustamine. *Politika ja valitsemise alused*, lk 43.

<sup>169</sup> *Ibid.*

*Информант F:* «Лидер должен подавать пример своим взаимоотношением с Богом и с окружающими».

*Информант G:* «Лидер — человек умеющий находить в людях их лучшие черты и использовать их для реализации общей цели».

*Информант I:* «Быть слугой Богу и людям».

*Информант J:* «Лидер — это человек, в котором есть естественное желание знать истину и цель в жизни и помочь в этом другим, находясь в совместном поиске и претворении своих открытий».

*Информант K:* «Лидер должен оказывать влияние на других и вести их за собой к осуществлению цели».

*Информант L:* «тот, кто показывает личный пример- оказывает влияние ведет к общей цели и организывает команду».

*Информант M:* «Служение Богу и людям через взаимодействие лидера и команды для достижения определенных целей».

*Информант N:* «Вечный ученик Христа, посвятивший свою жизнь для служения Богу, для распространения Царства Божьего, для проповеди евангелия, для спасения людей».

*Информант O:* «Лидер — это человек идущий к цели и увлекающий за собой других».

*Информант P:* «Лидер в церкви — человек знающий и исполняющий конкретное задание (миссию) от Бога. Зрелый человек. Имеющий мудрость использовать человеческий потенциал. Любящий людей. Имеющий цель, виденье и стратегию от Бога».

*Информант Q:* «Лидер — это человек, в котором есть естественное желание знать истину и цель в жизни и помочь в этом другим, находясь в совместном поиске и претворении своих открытий».

*Информант S:* «Личный пример. Следовать за Христом, призван, двигаться в Божьем призвании».

*Информант T:* «Это человек заряженный Божьей идеей, который способен своим примером и посвящением влиять на окружающих».

*Информант V:* Лидерство — это способность (дар) верно видеть коллективно достигаемую цель и пути ее достижения; способность быть



светом». Лидер — это человек виденья, человек, который не только получает направление от Господа, но ещё и развивает в себе способность донести это виденье другим. Лидер умеет терпеть и ждать до тех пор, пока остальные члены команды подрастут и смогут в полноте принять виденье и принять участие в его реализации. Лидер — это не одиночка, лидер — это часть команды».

Несмотря на эти характеристики, определенные самими информантами, внутри группы **лидер** отражены факторы следующего преобладающего позиционирования: 1) личной и церковной духовности, 2) служение Богу и людям, 3) компетентное наставничество, 4) духовности.

Перечисление в основном связано со служением Богу и людям, служению другим ради достижения общих целей, ради благополучия других. В середине имеющегося интернет-анкетирования было получено очень обширное изречение участников, что в большей степени позволило характеризовать понимание русскоязычной среды евангельских верующих Эстонии на вопрос анкеты №8 «(...) дайте свое определение лидерства».

Ввиду всестороннего подхода, автору довелось сфокусироваться на ответах, указывающих многогранность понимания и функциональную значимость лидерства. Следствием чего представлен целостный спектр ответов, сфокусированный на основе трех групп: а) лидерство, б) лидер, в) смешанный образ, т. е. образ без указания, к какой именно группе относится высказывание, к лидеру или лидерству. Из этого была сделана выборка по основным группам ответов, относящихся к теме понимания<sup>170</sup>:

### **Смешанный образ<sup>171</sup>**

#### ***Краткая характеристика результатов раздела:***

В ходе внимательного и всестороннего анализа ответов были определены следующие факторы: (1). Исследуемая группа интерпретирует тему лидерства, подразделяя ее в большей степени как лидер и во второй степени — лидерство, что так или иначе носит оттенок тех самых

---

<sup>170</sup> Размещена в разделе таблицы: см. «Таб.2. Наглядное сравнительное определение темы: Лидер», «Таб.3. Наглядное сравнительное определение темы: Лидерство».

<sup>171</sup> Ввиду небольшого количества характеристик визуализация Таблицы сравнительных определений темы: «Смешанный образ» отсутствует.

постсоветских предпочтений в сторону фигуры лидера во всем явлении лидерства. (2). Ответы респондентов указывают на смещение фокуса понимания лидерства: а) в сторону командного служения, б) задач и миссии лидерства в церкви в целом — на фигуре лидера.

### **2.3.2. Характеристика молодежи**

В данном разделе на основании задач исследования, заявленных автором, для определения факторов, влияющих на «Формирование лидерства в (...)», была создана следующая группа вопросов, объединяющих: характеристику молодежи с ее сильными и слабыми параметрами, что рассматривается в этом разделе.

Анализ ответов респондентов в блоке, объединившим вопрос №2: «Какие из этих качеств, на Ваш взгляд, являются наиболее характерными для христианской молодежи?» и вопроса № 9 со следующим заголовком: «К сожалению, христианская молодежь не лишена некоторых отрицательных качеств. Какие из этих качеств, на Ваш взгляд, наиболее характерны для современной христианской молодежи?».

Для обоих вопросов было предложено ответить двумя характеристиками респондентов в интернет-анкете и информантов в интервью.

#### ***Качества, наиболее характерные для христианской молодежи***

Общая оценка, отвечающая критериям вопроса № 2, дала следующую максимальную характеристику: творческий потенциал, креативность (37), желание служить и общительность (27).

— Примерами приведенными информантами были:

*Информант А:* «Желание служить присуще молодым людям. Удивительно что и у Иисуса ученики были молодые люди до 20 лет. Я считаю, что именно этот очень важный момент, когда молодежь горит желанием что-то делать для Бога. Очень важно это увидеть, подхватить, помочь и разумно объяснить. Ведь порой то — просто их желание куда-то влезть, куда их не приглашают что-то делать, о чем их не просят».

*Информант В:* «Многие молодые христиане общительны, инициативны и имеют творческий потенциал. Но не имея желания служить и

не двигаясь в духе — вся их деятельность остаётся без плода, угодного Господу».

*Информант С:* «Они хотят куда-то двигаться, что-то менять иметь что-то такое никак у всех. У них есть силы и нет других забот чтобы делать и реализовывать. А остальное у них соответственно страдает. Потому что требует постоянства и ответственного отношения, связанного с тем, что нужно себя в чем-то преодолевать, чем-то жертвовать, «стиснув зубы» идти и делать, несмотря на то что не хочется и что-то еще. Вопрос в том, что те, кто не проявляет этих качеств просто ни в чем другом себя никак не проявляют, но при достижении определенного возраста проявляется то, что в них меняется с возрастом».

*Информант D:* «Как только они уверовали — сразу хотят приложить свою энергию к служению, использовать ее чтобы она была на пользу, творческий потенциал тоже есть, но не у всех. они хотят, именно хотят служить. Предлагают что-то сделать!»

*Информант E:* «Молодежь очень своеобразна и по призванию и качествам, то, что имеют одни, отсутствует у других. Говорить о духовности в среде молодежи абсурдно, то скорее тяга познания духовных сфер. Имею два примера молодых людей, начавших с 10 лет проповедовать в церкви, но это единичный случай. Ответственности в среде молодежи тоже не найти. Есть, конечно, ответственность в примитивных бытовых вопросах, как и мало общительных даже в более зрелом возрасте».

*Информант F:* «Я вижу, что у молодежи есть потенциал, креативность, инициатива и активность. Они пытаются реализовывать себя через свои дары, таланты, особенно в масс-медиа, но именно духовности, познания Бога, мне кажется, не хватает. И, в связи с этим вся деятельность приносит мало плода. В 90-е годы молодежь приходила из мира, у нее было стремление к Божьему присутствию. Для меня было важно через прославление, через молитву переживать в своем сердце Божью любовь. А сейчас люди, приходя на собрание, не переживают этого. Очень много креативности, активности, но есть и недостаток».

*Информант G:* «У молодёжи большой потенциал, у них есть время, а это главный ресурс в их возрасте для служения Богу, однако от лидера сильно зависит как он раскроется».

*Информант I:* «У всех в начале следования за Христом, имеется желание служить, но у молодых людей имеется творческий потенциал, креатив, чего нет у людей более старшего возраста. Остальное, например, духовность — дело всей жизни».

*Информант K:* «Когда у человека есть желание служить — все получится, остальное практика. Движение началось, пошли действия по мере продвижения приходят навыки, в самом процессе усматривается движение».

*Информант L:* «По опыту, а также замечаю у своих детей и молодёжи церкви, когда они созваниваются, отмечаю их творческий потенциал и креативность».

*Информант M:* «У молодёжи нет преград, как у старшего поколения, они просто берут и делают. Я сейчас пересекаюсь с молодёжью в медиа проекте церкви. Они очень творческие, креативные у них каждый день имеются определенные идеи, которые они готовы реализовать, и они в принципе их реализуют. Просто вопрос времени. Но молодёжь просто берет и делает как они это понимают, может даже за недостатком опыта, но они двигаются.” вижу цель — не вижу препятствия” и благодаря этому у них сейчас молодежный проект, где они рассуждают на свои темы. Просто, потому что, если бы они прислушивались к советам старших как одеться, как сесть, что говорить, а что не говорить, тогда им пришлось бы многое преломить. Но они взяли и сделали и получился классный продукт. Правда, может не все поймут, но те, которые не ханжи, те поймут, что происходит. Если им что-то надо они берут и делают, в этом они классные».

*Информант N:* «Можно иметь все возможные таланты, творческий потенциал, но если нет духовной близости со Христом и ответственности за то, что человек делает, то все дела или служения в любой момент могут прекратиться. В начале пути за Христом, я начала христианский театр, через это служение уверовали люди. Я была молодой и очень активной, одаренной

личностью, но слово «ответственность» мне не было известно. Начатое быстро прекратилось».

*Информант О:* «На мой взгляд, у молодежи много качеств, но, во-первых, общительность, из которой вытекает возможность узнать нужды других, и во-вторых — креативность. Остальное решается разными методами».

*Информант Q:* «У молодёжи большой потенциал, у них есть время, а это главный ресурс в их возрасте для служения Богу, однако от лидера сильно зависит он раскроется или нет, и каким образом».

*Информант S:* «Будучи молодым христианином сам старался многое делать, будущее у молодежи, надо помогать и поддерживать. Сам хотел евангелизировать. Пастор одобрил, я проводил евангелизации, тематические встречи в клубе ж/д».

#### ***Отрицательные характеристики христианской молодежи***

Общая оценка, отвечающая критериям вопроса № 9, дала следующую максимальную характеристику: неопытность (31) и максимализм (26).

— Примерами приведенными информантами были:

*Информант С:* «Молодежи тяжело даются какие-то аналитические вещи. Выявить, 20-летнему порой не понятно то, что мне 40-летнему и понятно, и очевидно. Максимализм- хотят, чтобы все было супер, но ввиду неопытности не могут этого достичь».

*Информант D:* «В смысле духовности у них бывает “супердуховность”, излишняя, не зрелая духовность, и это от неопытности. И это в любой сфере и у верующих, и у неверующих, неопытность. Это то, что часто их бросает вниз. Причем не только в жизни, но и духовных вещах».

*Информант E:* «Они обыкновенные молодые люди, пытающиеся набрать святости в своей жизни, врываются в служение. Опытности очень мало. Неопытность элемент в процессе движения. Максимализм присущ, очень часто присуще им вне зависимости от того христианская или светская, просто одни пытаются быть более освященными другие нет».

*Информант F:* «Зачастую, когда молодежь приходит в церковь она хочет максимально использовать свои таланты, однако, если человек умеет

играть на гитаре еще не значит, что он станет лидером прославления. Молодежь не хочет сейчас проходить стадию развития».

*Информант I:* «Сколько приходила молодежь в церковь, приходила, не находя свое- уходила. В основном ими двигало желание интересной жизни. Несмотря на наличии духовных школ и семинаров внутри нашей церкви».

*Информант J:* «Молодые люди часто берутся за служения из желания лидерствовать, а не из желания служить. Это приводит их к падениям. Тогда они не видят причин в себе, а винят в этом кого-то или всех. В этом виноват первый я, что я могу сделать теперь — это позиция лидера».

*Информант K:* «Начинают, не вникая и любят поставить на место, понимая по-своему- пытаются доказывать. В чем проявляют свои амбиции».

*Информант M:* «Тут как повернешь, максимализм можно рассматривать с обеих сторон, (...) если не мотивированы выполнять функции очень тяжело. Замечено, пока есть мотивация посредством действия в чем-то новом, но как только появляется рутинная деятельность появляется лень, сложно собрать всех в кучу, видны попытки избежать этого».

*Информант N:* «Через безответственность и максимализм проходит вся молодежь, в той или иной степени».

### ***Краткая характеристика результатов раздела***

Молодежь при наличии высокой степени творческого потенциала и креативности в сочетании с общительностью не проявляет должную степень ответственности и целеустремленности, что при характеристике личных и командообразующих факторов недостаточна для успешного лидерства. «Выявление дефицита факторов» со стороны руководства общин, лидеров и наставников не в достаточной степени объективно в фокусе «важного и срочного» в процессе «формирование лидерства в (...)». Также можно предположить, что уровень критичности в оценке духовности молодежи не достигнут и определена физиологическим и духовным возрастом.

### **2.3.3. Факторы влияющие на формирование лидерства**

Важным аспектом анализа данного раздела является «отличие определения термина формирование, через призму христианского понимания

от термина развитие»<sup>172</sup>. В данном разделе автор работы рассматривает действенность моделей формирования лидерства, имеющихся в арсенале русскоязычных общин Эстонии, посредством сгруппированных вопросов<sup>173</sup>, представленных в интернет-анкетирования и интервью, того, насколько компетентно применяемое в общинах наставничество для формирования лидерства? Они нашли свое отражение в описании автором в следующих подразделениях данного раздела:

### ***Определения, способствующие развитию лидерства***

В вопросе: *что помогает развиваться как лидеру*, вопрос №11, с возможностью привести 5 ключевых для себя определений. Участники исследования ввиду своей индивидуальности, как личностей, статуса в служении и особенностей конгрегаций отметили следующие пять факторов (приводится в порядке убывания): отношения с Богом, духовный рост (53); мотивация и ободрение со стороны окружающих (39); наставничество (личное общение с опытными людьми) (37); собственное желание и самодисциплина (32); обучающие программы, тренинги, семинары (29); участие в служениях и проектах поместной церкви (29).

— Примерами приведенными информантами были:

*Информант А: «Чтобы у каждого лидера бы наставник, не зависимо от того, кто он лидер или пастор. Важно чтобы человек в лидерской позиции был подотчетен и управляем примеров, когда люди, не если его начинает куда-то заносить, непонятно в сторону, чтобы кто-то пришел и мог бы исправить. Потому что много к сожалению примеров, когда от этого страдает церковь, семья страдает и в общем то печально получается».*

*Информант С: «...в церкви все добровольно и взаимоотношения строятся на мотивационных принципах. С другой стороны, в церкви проще людей мотивировать хотя бы потому, что они должны что - то делать, а на работе, имея определенные обязанности человек, не определяя для себя что-либо полезным, может отказаться. В частности, молодежь в церкви стремится*

---

<sup>172</sup> Негров А. И. Белов А. Э. (2017), Выпуск 4, с 55-56.

<sup>173</sup> «№4 Чего вам больше всего не хватает для вашего формирования как лидера»; «№11 Что больше всего помогает вам развиваться как лидеру»; «№5 Чего вам больше всего не хватает для вашего формирования как члена команды»; «№13 Что больше всего помогает вам развиваться как члену команды».

что-то делать чтобы реализовываться. *Мне очевидно отсутствие заботы поместной церкви:* почему я его не ответил, здесь вопрос потому что мне есть с чем сравнивать и внутри я всегда понимал, что у меня есть лидерский потенциал и от меня зависит буду ли я его развивать это чисто моя инициатива — взять и довести до конца, и внешнее влияние мне не нужно».

*Информант D:* «В настоящий момент я вижу дома, возможность что-то делать у меня есть. Во-первых, я пользуюсь интернетом, работаю удаленно составляю программы христианского ТВ. Тем самым реализуются мои лидерские способности, также могу общаться через интернет с моими братьями и сестрами во Христе, таким образом мы друг друга наставляем и помогаем. Дома в ограниченном пространстве, но делать что-то я могу и считаю, что каждый может что-то делать и молиться».

*Информант E:* «У любого лидера должен быть наставник или даже элемент наставничества, хотя бы хорошие книги, например. Очень трудно, если не поможет семья. Также отношения с Богом и духовный рост, участие в мероприятиях внутри церкви».

*Информант F:* «В семье лидер духовно очень сильно развивается. Почему дети благословение? Бог учит через детей, принимать их, любить, не господствовать. А дети они тебя всегда прощают. Люди могут уйти, отвернуться от тебя».

*Информант I:* «Забота поместной церкви о моем формировании как лидера- не понимаю, что за этим может стоять. В каких-то служениях, наверное, это важно, например, детское служение».

*Информант L:* «Наставничество очень важный момент. Многим вещам научить сложно, а научиться можно от хорошего наставника передается словно по воздуху».

*Информант M:* «...программы тренинги и семинары относятся к самодисциплине, есть желание я хожу, нет — никакие тренинги и семинары не помогут. Например, делаем медиа служение нашей воскресной школы, вовремя карантина- целевая аудитория — дети нашей церкви, но потом оказалось, что мы охватываем гораздо больше и потом мы стали вторую часть уроков строить по-другому чтобы взаимодействовать с неверующими детьми



в том числе. Одно служение вышло из другого (к примеру взаимодействия проектов, от внутри церковных к внешне церковным). У нас есть лидерские семинары, о которых постоянно оповещают и при возможности активных лидеров церковь поддерживает. Мы платим какую-то часть, плюс если есть какие-то проблемы или вопросы все это можно решить нет ощущения что церковь с боку, и я с боку».

*Информант S:* «Участие в служении, когда консультируешь людей- анализируешь себя, учишься и возрастаешь сам».

### ***Недостающие факторы для развития лидерства***

На «вопрос №4: Чего Вам больше всего не хватает для Вашего формирования как лидера? Выберите один вариант ответа» были получены следующие результаты (представлено по убыванию): Собственного желания и самодисциплины (15); Отношений с Богом, духовной зрелости (14)<sup>174</sup>;

*Информант A:* «Поскольку опыт духовных людей помогает человеку подняться выше, чем он сейчас находится».

*Информант B:* «Современные поместные церкви и деноминации очень разобщены, тогда как Христос есть объединяющее начало для всех».

*Информант C:* «Мне кажется на это нужно время и посвященность, это внутренние психологические вещи, ты понимаешь то, для чего ты и что ты делаешь. Насколько ты этому посвящен, насколько это важно, и ты соответственно внутренне к этому стремишься. То, чему ты посвящен, делать это хорошо и уделять этому время, ресурсы и т. д. Отсюда появляется и желание, и самодисциплина. У меня нет внешних факторов вовлеченности, чтобы я что-то увидел, загорелся, чтобы я имел восприятие, и я решил в нем участвовать и делать такие вещи дальше, т. е. для меня это не имеет никакого значения. Для меня самое главное мое внутреннее желание и самодисциплина для того, чтобы достигать».

*Информант F:* «В церкви прививали страх, чтобы бороться со грехом говорили больше молиться, больше читать Библию, больше поститься. “Молись больше и греха будет меньше”. С появлением ребенка не хватало времени по часу молиться. И я потеряла радость. Из-за исковерканного

---

<sup>174</sup> Данный результат задействован ввиду незначительного численного отличия.

учения, о том, как бороться с грехом. Я могу испытывать Божье присутствие, когда я мою посуду, играю с ребенком. Меня это очень освободило. Молитва на мне лежала как обязанность. Отчасти почему люди и отходят от Бога. *Люди приходят со своим бременем и церковь возлагает на них бремя.* Все это является процессом формирования церкви. Господь избавляет нас от борьбы с грехом. *Было неправильное представление о себе, что мешало отношению с Богом».*

*Информант I:* «...духовной зрелости больше всего что мне не хватало, желание и самодисциплина также важны для меня. Прилагать старания в жизни с Богом, старания, не паниковать, но принимать ситуации как путь со Крестом и личное освящение».

*Информант K:* «Самое главное и общение с духовными людьми, через общение делиться опытом, откровениями от Бога теми, кто близко с Богом. Они открывают это также в совместной молитве слушание проповедей, полученных через личное откровение от Бога».

*Информант L:* «Когда есть контакт с Богом, чувствуешь, что Он тебя ведет и направляет. Появляются нужные материалы, учишься в нужном направлении, при обучении легче пройти испытания».

*Информант M:* «Служение, которое несем с супругом, мы его хотим переформировать, но нет 100% ясности как это должно быть. Поэтому сейчас мы находимся в «желейном состоянии» или состоянии ожидания. Мы молимся, может быть это год отдыха. Но верим, что Бог укажет как действовать в дальнейшем. Служение не оставлено, но мы ждем Божьего. Происходит переосмысление. Мы сейчас впитываем. Изучаем некоторые моменты, интеллектуально и духовно».

*Информант N:* «Лично я себя 'со стороны' не вижу. Стараюсь обучаться и применять на практике полученные знания».

*Информант V:* «Духовная зрелость достигается не без общения с людьми, в том числе, и более зрелыми. Думаю, именно здоровое общение — это то, чего мне больше всего не хватает».

*Информант S:* «Отсутствие примера- наставника. была бы благодать и ...одобрение поддержка важны много людей, приносит

усталость...учить людей служить и поддерживать остальных, надо больше любить».

Стивен Р. Кови, непревзойденный эксперт в области лидерологии так охарактеризовал наставничество: «Как только вы начнете понимать основополагающие составляющие человеческой природы, вы получите ключ, позволяющий раскрыть потенциал, заложенный в людях и организациях...»<sup>175</sup>.

### ***Определения, способствующие развитию как члена команды***

В вопросе: что помогает развиваться как члену команды? (вопрос №13) была возможность привести 5 ключевых для себя определений. Участники исследования ввиду своей индивидуальности, как личностей, статуса в служении и особенностей конгрегаций отметили следующие пять факторов (*приводится в порядке убывания*): Отношения с Богом, духовный рост (58); Наставничество (личное общение с опытными людьми) (35); Участие в различных служениях и проектах церкви (31); Обучающие программы, тренинги, семинары (29); Участие в различных проектах за пределами церкви (23).

— Примерами приведенными информантами были:

*Информант А:* «Не светские люди, а люди духовные именно они играют определенное значение поскольку все-таки если человек постоянно сталкивается с критикой, каким-то унижением то ему сложно реализоваться в данной атмосфере, проще уйти тогда и найти место, где он сможет реально реализоваться».

*Информант С:* «Остальные пастора и лидеры исходят из позиции: если Бог в какой-то сфере проявится у человека, тогда он и пойдет. В моем понимании — забота церкви должна быть в том, чтобы объяснять правильное библейское лидерство. Не в том, что ты копаешь, а ты носишь, а в том, что это сразу хочется копать, а это носить. Я и сам всегда стараюсь действовать таким образом и, наверное, просто просматривается пост советский менталитет людей: есть кто-то партия, секретарь, комсомольская организация и еще кто-нибудь, кто скажет нам что делать».

---

<sup>175</sup> Кови, с 114.

*Информант D:* «Желание и самодисциплина — важнейшая штука. Для личного роста и развития само дисциплинировать, чтобы поменять свою жизнь без самодисциплины невозможно, нужно само ограничивать, само ободрять. Самодисциплина очень помогает и развивает свою привычку характера, делать правильные вещи».

*Информант E:* «Без самодисциплины не станешь командой. Наставничество и семья очень важны.».

*Информант F:* «Наставничество сейчас происходит не напрямую, а через интернет. Человек может лично быть не знаком со служителем, но его вдохновляет то, что говорит служитель и он чувствует в этом нужду».

*Информант I:* «Очень важно взаимодействие для формирования как члена команды».

*Информант J:* «Из личного опыта знаю, что имела много неудач, когда брала на себя то, что не моё. Это научило использовать всю команду в каком-то служении, для того чтобы достичь наилучшего результата, и себя как полноправного члена команды, пользующегося способностями и возможностями друг друга. Хороший результат служения давал опыт такого поведения в дальнейшем».

*Информант K:* «Посещение семинаров, развивает, общение обогащает. В проектах получаешь опыт».

*Информант L:* «Мы сейчас стараемся поставить работу внутри церкви, используем административные задачи, знание о которых получили «в мире», стараемся поставить в церкви. Период церкви, когда людей вело к тому, что вокруг все мирское и не надо ничего, сложить ручки и не утруждаться. Потому вероятно новаторство в церкви отброшено назад. Понятие духовности в церкви (понятно, что мы не от мира сего) но с другой стороны получилась закрытость, как иногда бывает с людьми, общаемся на основании евангелизационных программ, но без человеческого общения».

*Информант N:* «У меня нет точного ответа — есть только внутреннее свидетельство — это важно Господу».

*Информант S:* «Взаимодействие с другими людьми в церкви и создаёт некий командный дух, чем больше времени мы проводим в совместном служении, тем крепче связь».

Соотношение величин указывает на хорошую вовлеченность респондентов, участников интернет-исследования в процесс формирования, представлена явная положительная характеристика создания учебных баз по *“обучающим программам, тренингам, семинарам”* судя по показателям чисел (25 и 24) — выше среднеарифметических величин, *“наставничество (личное общение с опытными людьми)”* - (31 и 29), что собственно приводит к высоким характеристикам *“отношения с Богом, духовный рост”* (43 и 48). Однако, цифры приоткрывают еще одну грань- *“Забота поместной церкви о формировании как лидера”* (14), *“забота поместной церкви о формировании как члена команды”* (16), что в действительности является противоречием самому предназначению церкви. Кроме того, промежуточные отметки между наибольшими и наименьшими цифрами настораживает. Причиной данному явлению, несмотря на изучение лидерства респондентами: в христианском учебном заведении и церкви, может быть обусловлено малой осведомленностью и отсутствием систематики. В своей статье В. А. Сарапулов утверждает, «необходимо исследовать потенциальные возможности и ограничения развития человека (...) и создавать оптимальные условия для развертывания тех даров, которые начинают проявляться в том или ином возрасте»<sup>176</sup>.

При общем потоке информации эта оценка характеризуется ответами письменного интервью:

#### ***Недостающие факторы для формирования как члена команды***

На «вопрос №5: Чего Вам больше всего не хватает для Вашего формирования как члена команды? Выберите один вариант ответа», были получены следующие результаты (приводится в порядке убывания): Собственного желания и самодисциплины (19); Отношений с Богом, духовной зрелости (15); Участия поместной церкви в моем формировании

---

<sup>176</sup> Сарапулов (2014). К вопросу о становлении лидерских качеств на разных этапах развития человека. Выпуск 1. СПб.: СПбХУ, с 333.

(10); Обучающих программ, тренингов, семинаров (8); Участия в различных служениях и проектах (7); Затрудняюсь ответить (6); Мотивации и ободрения со стороны окружающих (5); Участия в различных внецерковных проектах (5); Близких отношений с родственниками (0).

С наибольшим количеством — *собственного желания и самодисциплины* представлены комментарии следующих информантов:

*Информант А:* «Имеется ввиду здесь, все-таки не всегда в церкви могут понимать то видение, которое есть в сердце у пастора, для того чтобы его разделять и для того чтобы помочь его явить. А именно через это формируются в моей жизни и характер и разные др. качества. Поэтому зачастую можно тратить время, чтобы объяснять людям, доносить им эти мысли иногда это занимает очень долгое время, а когда конечно люди принимают верой и соглашаются, помогают. Это гораздо сильнее облегчает».

*Информант В:* «Примером для всех учеников был Христос, лидеру от Бога должно быть известно, что ни личная мотивация, ни что другое, не будет работать без личного примера и вдохновения».

*Информант С:* «В принципе я уже сформировался, и все это связано исключительно с тем, насколько я сам готов во все погрузиться. Всегда есть общение с Богом и духовная зрелость, но мне, кажется, это вещи параллельные. Т. е. все что мы делаем по отношению к Церкви мы не можем делать без нормальных отношений с Богом, иначе говоря, наши желание и дисциплина возрастают пропорционально с нашим отношением с Богом, наверное, так! Желание и самодисциплина в свою очередь возрастают пропорционально нашим взаимоотношениям с Богом. В будущем надо больше посвященности, работе, церкви, Богу, чтобы понимать, куда мое лидерство должно идти, мое время тратится не на самого себя, а на что-то более важное».

*Информант D:* «Если я член какой-то команды, участник какого-то проекта, для моего роста до лидера в большой команде. Что для этого можно сделать? Учиться, последовательно, дисциплинированно, самоотверженно просто учиться и больше ничего. Других продвижений в этом плане, я не знаю».

*Информант Е:* «Член команды должен работать внутри церкви. Потому что лидер может учиться и вне стен церкви. Как член команды — внутри церкви».

*Информант F:* «Главное в начале не требовать ничего от членов церкви, позволить им выстраивать отношения с Богом, как дитя с Отцом. Позже уже возникают вопросы дисциплины, мы говорим, какие порядки, но все это происходит постепенно. Часто мы хотим от людей много и сразу, и зачастую человек не выстраивает свои отношения с Богом, а занят другими целями. Молитва сведена в религиозную обязанность, а не как приятное общение с Богом».

*Информант J:* «Это, я думаю, может быть моя духовная жизнь, мой духовный рост и моя способность анализировать и расти».

*Информант K:* «Человек должен быть в общении в церкви для участия в дальнейшем формировании для того, чтобы двигаться в этом как члену команды».

*Информант L:* «Трудности нивелируются духовными плодами».

*Информант M:* «Проблема не в том, что мешает стать членом команды, а желание быть членом команды, всего хватает. Я инициативна, где происходит что-то интересное, хочется там участвовать».

Суть наставничества в лидерстве в том, чтобы создать такие взаимоотношения, которые помогут подопечным в дальнейшем развитии, благодаря восполнению нужд. Как известно, истинное наставничество — процесс продолжительный, проистекающий не один год, не один период жизни подопечного. В данном контексте, «наставник может играть роль тренера, духовного лидера, родителя, консультанта, доверенного друга» (Сандерс)<sup>177</sup>. Вследствие чего оба должны быть открыты для диалога, и быть услышанными в диалоге.

Неполный перечень ответов интервью определенно дает понимание личного восприятия на предложенные в письменном виде вопросы. Далеко не все отвечают идентично, но суммарный анализ ответов по общему числу

---

<sup>177</sup> Сандерс М. *Сила наставничества. Изменяя тех, кто изменит мир*. Пер. с англ. СПб.: Мирт, 2013, с 36.

респондентов дал большой обзор исследуемого материала. Как заверяет Фрэнк Дамацио: «В течение многих веков церковь пробивается сквозь неудачи в лидерстве»<sup>178</sup>. И следующее резюме- необходимость «перестроить свое лидерство на прочном библейском основании помазанного служения»<sup>179</sup>. Мартин Сандерс конкретизирует: «наставнические взаимоотношения — это, прежде всего, текущее и будущее развитие воспитанника»<sup>180</sup>.

Сандерс отмечает наличие четкого, стратегически правильного средоточия на «построение целевых отношений между молодыми и зрелыми лидерами»<sup>181</sup> несет следующую награду в виде гармоничного развития правильных отношений. В этой закономерности, правильные отношения, эффективно развивающиеся между лидерами двух поколений, могут удовлетворить как новоиспеченных лидеров, так и достигших определенной зрелости в служении. «Во многом будущее здоровье церкви, зависит от этих наставнических взаимоотношений»<sup>182</sup>

### ***Видение своей роли в будущем***

На «вопрос №17. В роли кого Вы видите себя в будущем. Выберите один вариант ответа» из 70 респондентов, включающих 20 информантов, были получены следующие результаты (приводится в порядке убывания): Лидера (36); без разницы (20); не знаю (9); последователя (5).

*Информант А:* «Быть лидером очень ответственно и иногда очень напряженно. Быть последователем менее ответственно, но откровенно скучно и бесполезно для людей (кроме последования Христу), поэтому по обстоятельствам может быть и то, и другое комфортным и наоборот».

*Информант В:* «На всё воля Господа. Я верю, что в любой роли с Ним мне будет радостно и выгодно».

*Информант С:* «Главное, чтобы задачи и пути их достижения были ясны и понятны. Когда лидер на 10 голов выше то подчинился бы. Но когда именно у тебя есть все решение, то в роли лидера. Моя текущая позиция- я не

---

<sup>178</sup> Дамацио Ф. *Становление лидера*. Йошкар-Ола: Типография «Спринг», 2006, с 14.

<sup>179</sup> *Ibid.*

<sup>180</sup> Сандерс, с 36.

<sup>181</sup> *Ibid.*, с 30.

<sup>182</sup> *Ibid.*



вижу глобального лидера, за которым я мог бы пойти. Потому мой выбор таков. У нас есть лидеры, мы все смотрим вперед, вероятно пишут без разницы, потому как нет для себя перспективы. Не вовлеченность - когда человек в церкви говорит не знаю, не до конца понимает свою роль в Церкви. Не в церкви своей, а глобально, Вселенской церкви. Это прихожане воскресного дня, если люди, вовлеченные в служение».

*Информант D:* «Внутренне хотела бы избрать для себя быть последователем, вопрос в том, за кем ты идешь, кто твой лидер. Но для меня это так, я хочу быть исполнителем больше, чем лидером, потому что мне это больше подходит. Лидером у меня не все получится».

*Информант E:* «Могу быть и учеником, и учителем. В роли здоровой, счастливой и нужной! Всё остальное-мелочи жизни».

*Информант F:* «Нет желания становиться лидером, поэтому последователем. В семье и в той и другой роли».

*Информант G:* «Я могу работать в команде, когда нужно выполнять то, что тебе поручили, и не возмущаться по поводу того, что мне это не нравится. Могу перенимать опыт, знания и умения своих наставников. Также если в каких-то случаях приходится быть лидером, смело взвешиваю ситуацию и быстро ищу выход из положения».

*Информант I:* «Без разницы, кем быть- как и что требовать от других, очень сильно зависит от ситуации, от того, как Бог оценит мой духовный рост и то, что Он мне может доверить. На сегодняшний день я отвечаю за бухгалтерию церкви. В церкви есть не 100% вовлечения в дела поместной общины».

*Информант J:* «Последователь Иисуса Христа - вполне удовлетворяющее меня состояние. Остальное может меняться в связи с ситуацией- и поэтому вторично».

*Информант K:* «В каком-то совместном церковном служении получается быть и лидером, и последователем одновременно, так как есть такие вещи - где другие люди умеют и знают больше тебя и могут этому научить. Благоразумно последовать за ними. Но есть и то, что ты умеешь лучше или с лучшим результатом, проверенное опытом уже, тогда нельзя

оставаться в стороне - но взять лидерскую роль. И общее дело идет успешно, если не делить портфели, а поступать в пользу дела».

*Информант L:* «В церкви внутри команды порой действую как участник команды порой беру руководство, так и на работе — проявляя инициативу. Порой нежелание конфликтовать в присутствии напористого человека побуждает принимать позицию последователя, что в общем некомфортно. Есть вопросы, в которых трудно тупо следовать, поэтому в будущем вижу себя в роли лидера».

*Информант M:* «В семейном служении я последователь, в детском служении я обученный лидер. В зависимости от деятельности мне нравится быть вторым. Не потому, что боюсь взять ответственность, я могу взять ответственность, но как будто бы: я не одиночка по натуре, мне надо быть вдвоем, но я сдаю свои позиции понимая, что я даю возможность лидерству. Относительно семьи это личное. Но в отношении партнерства в служении я даю этому человеку право лидерства. У меня нет желания прибрать власть».

*Информант N:* «Пасторское служение и служение преподавателя Библейских уроков — есть позиция лидера. Чтобы вести людей к Богу, самой важно ходить с Ним, быть постоянно обучающейся у других последователей за Христом, видеть в их опыте помощь для себя, для других — это позиция последователя (ученика)».

*Информант O:* «Главное, чтобы задачи и пути их достижения были ясны и понятны».

*Информант P:* «Потому что у любого человека должен быть какой-то авторитет и послушание одно из качеств настоящего лидера».

*Информант V:* «Я не разделяю жизнь на служение в церкви и работу, поэтому, с точки зрения использования времени, я и поставила такие проценты: 30% лидера и 70% последователя, потому что в любом качестве я живу для Того, Кого люблю. Я думаю, что в будущем могут измениться только ранее указанные проценты, а не сами роли».

*Информант S:* «Я могу работать в команде, когда нужно выполнять то, что тебе поручили, и не возмущаться по поводу того, что мне это не

нравиться. Могу перенимать опыт. Зависит от проекта, в котором участвую. А по большому счету- все равно».

*Информант Т:* «Я нахожусь в команде, где являюсь лидером и при этом сам подотчетен старшему лидеру. Для меня это естественно. Меня не напрягает подотчетность. У меня есть и опыт, и таланты, и определенные навыки, от того-роль лидера».

С небольшим перевесом в сторону определения будущей роли члены общин сообщили о своих планах. Два средних параметра указывают на: неуверенность, безразличие, а также — «недостаточная вовлеченность»<sup>183</sup> имеет предсказуемые последствия, которые влияют эффективность, текучесть людского ресурса, лояльность к планированию, что очень важно в командообразовательном процессе исследуемого автором сообщества. «Вовлеченность человека в какое-то дело (деятельность команды или организации) — один из важнейших факторов эффективности различных организаций. Это применимо к деятельности каких-либо команд, христианских общин и т. д.»<sup>184</sup>. Том Маршалл так характеризует и предрекает негативные последствия: «(...) самые независимые из них (...) уходят и начинают действовать самостоятельно, в то время как их обвиняют в бунтарстве или разделении»<sup>185</sup>, что в свою очередь производит тот «переходный настрой» в христианском сообществе результатами исследования которого делится Liina Kilemit в своей докторской диссертации, а именно- «переход между христианскими общинами иногда рассматривается как естественная часть собственного религиозного развития: если кто-то обнаруживает, что нынешняя церковь больше не способствует религиозному развитию, он переходит к следующей церкви или даже к деноминации»<sup>186</sup>.

Продолжая анализировать вопросы, связанные с формированием лидерства среди молодежи, а также факторы, от которых в той или иной мере

---

<sup>183</sup> Бакингем Маркус; Коффман Курт. *Сначала нарушьте все правила. Что лучшие в мире менеджеры делают по-другому*. Перевод с английского 6-е издание. М: Альпина Паблишер, 2014, с 223-224.

<sup>184</sup> Негров, Белов. (2016), Выпуск 3, с 91.

<sup>185</sup> Маршалл Т. *Библейское понимание лидерства. Основы новозаветного лидерства*. Киев: Институт Развития Христианского Лидерства, 2009, с 8.

<sup>186</sup> Kilemit, L. *Kristlike kogudustega liitumise põhjustest*. Ülikooli doktoritöö. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2020, lk 157.

зависит функционирование представленной автором магистерской работы модели, который рассматривает ряд вопросов, также определенных в следующий раздел.

### *Деятельность лидера во взаимодействии с командой*

Общая оценка, отвечающая критериям вопроса № 3, дала следующую суммарную характеристику. Примерами приведенными информантами было (приведено в порядке убывания): оказывать поддержку, мотивировать и вдохновлять, чтобы члены команды желали достигнуть общей цели (52); определить и показывать на своем личном примере ценности, правила и стандарты деятельности команды (39); мотивировать личностное развитие каждого члена команды и создавать для этого необходимые условия (39); сформулировать и донести до людей общую цель команды (36); создавать необходимые условия, для выполнения членами команды своих задач (28); разрабатывать и реализовывать стратегический план деятельности команды (22); объяснить важность и смысл общей деятельности команды (20).

*Информант А:* «именно команда в христианстве строится на личном примере потому что привязанность человека не столько к самому служению, а сколько именно к отношениям с теми людьми, которые ведут служение потому если по какой-то причине служение закроется, остановится то отношения все равно останутся и их можно будет вывести на уровень новый, ввести в новое служение, т.е. отношения строятся только на взаимности, личном примере, ценностях, которые лично я вкладываю, проявляю. Отношения- выше служения!».

*Информант В:* «Примером для всех учеников был Христос, лидеру от Бога должно быть известно, что ни личная мотивация, ни что другое, не будет работать без личного примера и вдохновения».

*Информант С:* «В целом, это всегда так и связано с маленькими командами, “кто везет” (имеется ввиду лидерства) ему приходится все это делать, организовывать условия под это, в больших командах эти роли уже распределяются, находится человек: один разрабатывает, другой оказывает поддержку, третий еще что-то. Задача лидера, увидеть своих участников, кто способен взять ту или иную роль и нести, и далее контролировать их, а они

дальше “работают вниз”. В таких командах лидер тот, кто придумал идею, или подхватив начал внедрять, ему надо “зажечь” всех остальных, соответственно будут с ним ее делать, соответственно она хорошо пойдет, будет развиваться, это такая древовидная структура пойдет вниз».

*Информант D:* «Лидер, иногда команда сзади, цель лучше видна лидеру. Когда готовили крусейд, мы работали командой, рассказать, о чем идет речь, чего мы хотим достигнуть, собирались постоянно, обучение каждого в отдельности, надо было с каждым заниматься постоянно, люди были разные, из разных мест. С каждым приходилось разговаривать с каждым “на доступном им языке”. Если делаем детскую программу- начинаем с того, что разъясняем для чего это делаем, если не передать общую цель - для чего это делаем, что у нас должно получиться, выбрать кто какие задачи может выполнять, что он сможет делать, то как он сможет помочь? С этим справлялись не все».

*Информант E:* «С командой вместе это есть наш мозговой штурм. Иначе они не будут ‘в команде лидера’ а овцами пастуха. Всех мотивировать лидер не может, может задавать тон в движении. Сформулировать цели-действие лидера».

*Информант F:* «Если ты ходишь радостный — это будет “заражать” других, и они захотят иметь такую же радость. А если твое послание скучное, то кто захочет стать таким же как ты. Сейчас многие пастора поднимаются, они начинают говорить: “В первую очередь, мы призваны быть детьми, а не слугами”. Да, я понимаю, что мы служим, как дети, но мы же рожаем детей не для того, чтобы они нам служили. То есть утеряно первоначальное общение с Богом, как Отца с сыном, общение с Иисусом на уровне - жених и невеста. Вот это служение в незрелом духовном возрасте. Такая картина лидерства на бывшем советском пространстве, надо вырасти и все должно исходить от любви, с правильных мотивов. А мы пастора: “Как сделать, чтобы люди служили? Как заставить их служить”. Сейчас, честно говоря, мы никого ничего не заставляем делать. Никого! Мы думаем, пусть Господь сам вкладывает людям в сердце желание. Если они видят пустоту в церкви, пусть они идут и делают».

*Информант G:* «На домашней группе Бог открывает, как и в чем служить Богу и людям, например, посещение больных, воскресное молитвенное служение в Церкви, помощь в служении».

*Информант I:* «Хорошо, что посредством этого видят, что я также следую за Христом. Наблюдала, например, в группе прославления, на собрании служителей, на котором участвую уже много лет. Видеть во всем: условия, которые создаются, ситуации в которые попадаем. Наше отношение к этому - как возможность расти духовно».

*Информант K:* «Реализовать план можно только во взаимодействии совместно лидера с командой. Достижение сердец для Христа может являться примером, молитва- собираться для молитвы, чтобы Бог приводил людей, планы могут быть различны».

*Информант L:* «Лидер - не командир. Эффективное взаимодействие, когда лидер доносит видение до людей показывает личный пример, помогает в развитии».

*Информант M:* «Постоянное нахождение в негативе не может быть, по-человечески тебе больше не хочется двигаться дальше за лидером, потому что постоянные упреки, что ты что-то не так делаешь, то ты пойдешь заниматься другими вещами, там, где тебе просто вдохновляют, мотивируют. В таком ключе. Здесь палка о двух концах: взять мать Терезу, какие она создавала условия что бы члены команды могли расти? Там люди были больны, она брала и вместе с сестрами занималась ими (больными). А если взять современную протестантскую церковь, то мы конечно, в какой-то степени зависим от мнения друг друга, мотивации и прочее. Есть такая крайность, если ты заиклен только здесь получить награду, благодарность какую-то или чтоб тебя поддержали и еще что-то. Одно дело выполнять тяжелую работу, другое, когда ты что-то делаешь, а тебя не поддерживают, а наоборот критикуют».

*Информант N:* «Для каждого в отдельности невозможно создать необходимые условия, важно чтобы сами члены команды имели личную мотивацию. Без личной мотивации быть вместе и едиными, невозможно удержать людей в одной команде ни какими ценностями, стандартами,

правилами, смыслами, целями, планами. Увы, это 'бич' современного общества — у людей мотивация 'укрепляется' валютой или 'значимостью'».

*Информант Q:* «Всё представленное является прямой ответственностью лидера, при взаимодействии с командой, в разные стадии развития деятельности и в формировании команды».

*Информант S:* «Если прихожанин к чему-то склонен- мотивирую развиваться в этом направлении. Проповедникам- предоставляется возможность поделиться словом в церкви».

*Информант V:* «На мой взгляд, задача лидера — создавать такую атмосферу, в которой каждый член его команды может расти духовно и реализовывать вложенный в него Богом потенциал. Атмосфера в группе определяется именно ее лидером».

Классифицируя ответы на “Вопрос (3): в чем заключается деятельность лидера во взаимодействии с командой?”, автор работы для анализа предложенных действий в рамках интернет-анкетирования применил «матрицу приоритетов Эйзенхауэра»<sup>187</sup>. В основе этого приема две оси — «важность» и «срочность», посредством которых автор работы расставил приоритеты планирования экспериментально и дал группам приоритетов названия в связи с выполняемыми ими смысловыми характеристиками:

Цель:

“Сформулировать и донести до людей общую цель команды” (29) — это первично, “оказывать поддержку, мотивировать и вдохновлять, чтобы члены команды желали достигнуть общей цели” (45) — это вторично;

Условия:

“мотивировать личностное развитие каждого члена команды и создавать для этого необходимые условия” (33) — это первично, “создавать необходимые условия, чтобы члены команды могли выполнять свои задачи” (25) — это вторично;

Действия:

---

<sup>187</sup> Гений А. (авт.-сост.). *Высокоэффективный тайм-менеджмент по Матрице Эйзенхауэра*. Москва: Издательство АСТ, 2016, с 13. Метод, который придумал американский президент Дуайт Эйзенхауэр. «В результате человек ясно видит важные и не важные дела, срочные и не срочные. В результате время используется рационально, и человек четко придерживается нужного вектора в движении к своей цели» (*Ibid.*).

“разрабатывать и реализовывать стратегический план деятельности команды” (19), “объяснить важность и смысл общей деятельности команды” (18), “определить и показывать на своем личном примере ценности, правила и стандарты деятельности команды” (33).

### ***Краткая характеристика результатов раздела:***

Роджер Гилл в определении лидерства, отмечает: «лидерство – указывание пути и помощь другим (или побуждение других) следовать по нему»<sup>188</sup>.

Недостаточная ясность выбора цели, возможно, становится сдерживающим фактором в достижении явных результатов. В соответствии с задачами исследования, произведенных исследовательских действий, очередность планируемых действий в классификации групп внутри разделов в анализе этого вопроса показал следующее — оценки респондентов не всегда представляют соответствие очередности по значимости планируемых мероприятий и общего вовлечения участников (на это указывают оценки, поставленные респондентами). Автором определено следующее:<sup>189</sup> взятое за основу комплексное задание показало несогласованность очередности мероприятий в составе команды и сильный разрыв оценок, что в свою очередь может означать необходимость разъяснения понимания приоритетных командообразующих действий формирования, действий лидерства и различия задач лидерства.

### **Выводы главы**

В соответствии с представленными практическими аспектами, рассмотренными в данной главе, согласно представленным параграфам 2.1.; 2.2.; 2.3., автор отмечает достигнутое: установление взаимопонимания и доверия телефонных интервью, использование их в дополнении к результатам анкетирования были полезны при анализе основных задач, одна из которых — выявление факторов, влияющих на функционирование модели исследования «формирование лидерства в (...)». Задачи исследования были

---

<sup>188</sup> Гилл (2014), с 25.

<sup>189</sup> Группы созданы в данной комплектации задач автором исследования.



выполнены. А именно: 1) проанализирована ситуация, сформировавшаяся вокруг лидерства, 2) рассмотрены модели лидерства в практике общин, 3) определены и опытно-экспериментальным путем проверены условия функционирования модели «формирование лидерства в (...)».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной магистерской работе автор применил метод триангуляции, нашедший частое применение в исследованиях подобного типа. Работа имеет продуманную структуру, разбивка на главы и их составляющие удобна для чтения, нахождения источников, приложений и таблиц. В работе исследовано функционирование модели формирования лидерства среди молодежи русскоязычных общин Эстонии посредством компетентного наставничества с применением метода качественного анализа.

Можно предположить, считает автор, что одним из значимых факторов эффективного лидерства в христианстве является компетентное наставничество. Таким образом, для дальнейшего исследования были поставлены три задачи: 1) проанализировать ситуацию, сформировавшуюся вокруг лидерства, 2) рассмотреть модели лидерства в практике общин, 3) определить и опытно-экспериментальным путем проверить условия функционирования модели «формирование лидерства в (...)». В I главе «Теоретические аспекты» посредством герменевтического подхода были сделаны следующие выводы: а) Историческое наследие постсоветского периода наложило свой отпечаток на понимание задач лидерства в этносе «еврорусские», к которым относится исследуемая группа. б) Важным в определении христианского лидерства являются библейские доктрины. в) Процессы глобализации в эстонском обществе охватили все слои населения, выявив межпоколенческую дистанцию, что может быть одним из факторов, влияющим на формировании лидерства.

Выводы I главы принесли вводные данные для качественного анализа: (1) понимание вопросов лидерства внутри русскоговорящих общин, (2) характеристика молодежи русскоговорящих общин, (3) наличие факторов, влияющих на «формирование лидерства в (...)».

Согласно этому, автором была избрана целевая группа из среды русскоговорящих общин Эстонии. Предполагая, что схема выполнения действий группой по данному вопросу определяет понимания задач лидерства в целом.

Ввиду немногочисленности членства упомянутых общин, основными информантами группы стали — епископ, старший пастор, пастора и др. Ответы были получены путем интернет-анкетирования и интервью (письменного и телефонного), ключевые вопросы размещены в Приложении 2. «Содержание онлайн — анкеты». Респонденты имели доступ к вопросам на портале <https://my.surveo.com/>. Приглашение участникам опроса было отправлено автором исследования через Facebook, Viber, Whatsapp и на электронную почту. Статистика показала, что на вопросы начали отвечать 146 человек, 86 не закончили и только 60 ответили на все вопросы. Первый этап исследования проводился с 01.10.2018 по 15.10.2018, на более, чем 40 отправленных по электронной почте анкет ответило всего 7 респондентов. Позднее, на втором этапе, был использован новый метод — интернет-анкетирование, тогда с 29.10.2018 по 18.11.2018 было получено 60 анкет с результатами. Несмотря на итог, лучше предшествующего, этот метод не позволил иметь нужные данные для полноценной выборки. Выборка ответов первого и второго этапов представила общие характеристики, важные для темы исследования, но более результативным стал третий этап — телефонное интервью с 20 духовными лидерами русскоязычных сообществ и общин Эстонии.

Во II главе были отражены выполненные практические шаги. По результатам 70 анкет были выбраны участники телефонного интервью, а полученные данные позволили сделать надлежащие выводы относительно сложившегося понимания лидерства у респондентов. Вопросы и содержание анкеты видно по ссылке на шаблон анкеты. На базе шаблона были составлены вопросы интервью, с необходимыми поправками.

Таким образом, результат исследования полученных ответов телефонного интервью (аналитически смоделированных и сосредоточенных в общем блоке II главы) дает основание полагать, что: (1) соотношение величин указывает на хорошую вовлеченность респондентов, (2) актуальность исследования подтверждается приведенными данными анкетирования и интервью, (3) интервью помогло определить целостность понимания лидерства. Суммарный анализ ответов дал хороший обзор

исследуемого материала и получил ожидаемые результаты на представленные задачи.

Следуя задачам исследования, автор констатирует: а) В ходе телефонного интервью был достигнут тот самый контакт с информантами, от которого зависело исследование. Информанты были очень открыты, говорили о важных моментах в своей жизни, неразрывно связанной с духовной жизнью Эстонии. б) Отсутствие у информантов данных по некоторым важным социокультурным и теологическим исследованиям, проведенных в Эстонии — внешние условия функционирования модели, как стремление к формированию. в) Исследуя внешние факторы, можно утверждать, что приоритеты планирования, недостаточная вовлеченность имеют предсказуемые последствия, которые влияют на эффективность и текучесть людского ресурса. Следовательно, являются препятствующими факторами компетентного наставничества и развития общин в целом. г) Автор считает, что, точка зрения предыдущих исследователей и теологов, при рассмотрении научных подходов межпоколенческого взаимодействия, может быть полезна для решения внешних факторов, влияющих на «формирование лидерства ...». д) Автор согласен с исследователями процессов в Эстонии, среди которых: социологи, политики, теологи, педагоги, многие работы которых нашли отражение в теоретической и практической главах магистерской работы. е) Наблюдается также недостаточная информированность в области лидерства, программ и методик для компетентного наставничества и внутри государственных исследований. В этом плане очень полезной была информация на Eesti Kirikute Nõukogu hariduse platvorm, публикаций некоторых авторов которой были отражены в данной работе.

В заключение данной работы можно сделать следующие выводы:

— Наличие опыта в руководстве, наставничестве, компетентность в «формировании лидерства ...» может иметь выдающийся успех, если при этом имеется осведомленность о современных национальных исследованиях в этой области и методах взаимодействия внутри модели церквей и общин Эстонии. Поскольку рассматриваемая автором группа, кроме основного

фокуса исследования, концентрируется на этнокультурной особенности<sup>190</sup>, отмечая геополитическую принадлежность и внутригосударственные процессы<sup>191</sup>.

— Статистические опросы руководства христианских общин, потенциальных лидеров, политиков и социологов говорят о том, что «еврорусские» имеют потенциал, который пока еще не раскрыт для общества в целом, что, возможно, является проблемой интеграции как в секулярном, так и общем церковном сообществе Эстонии.

— Также пока не выработана дидактика для формирования лидерства среди молодежи русскоязычных общин Эстонии посредством компетентного наставничества. При этом некоторые характеристики указывают на наличие выдающихся показателей в отдельных дисциплинах<sup>192</sup>, тогда как другие подчеркивают отсутствие вовлеченности<sup>193</sup>.

Автор считает, что данная работа может быть полезна широкому кругу для последующих исследований по теме лидерства, для изучения имеющихся научных направлений лидерства, а также надеется, что результаты данного исследования, по крайней мере, в некоторой степени послужат основой для миссионерских стратегий в христианских церквях.

---

<sup>190</sup> См. «1.4.1. Этнос “еврорусские”».

<sup>191</sup> См. «1.4.2. Процессы глобализации в Эстонском обществе».

<sup>192</sup> Подробно этот фактор рассмотрен в «2.3.3. Факторы влияющие на формирование лидерства», раздел «Определения, способствующие развитию как члена команды». Преимущество исследователя в том, что полученные данные дают общую картину, вне зависимости от показателей и эпизодов.

<sup>193</sup> См. «2.3.3. Факторы влияющие на формирование лидерства. Видение своей роли в будущем».

## ИСТОЧНИКИ

- Аликин В.А.** *История и практика собраний Ранней Церкви.* Серия «Монографии СПбХУ». СПб: СПбХУ, 2017.
- Ананченко М. Ю.** *Лидер как субъект процесса социального управления: социально-философский анализ.* Автореф. дис. канд. филос. наук. Архангельск: 1999.
- Андриянченко Е.Г.** *Психология и социология.* Теоретический анализ проблемы лидерства в зарубежной социальной психологии. РГСУ (г. Москва). «Молодой учёный». № 10 (45). Октябрь, 2012.
- Бакингом Маркус, Коффман Курт.** *Сначала нарушьте все правила. Что лучшие в мире менеджеры делают по-другому.* Перевод с английского 6-е издание. Москва: Альпина Паблишерс, 2014.
- Бассетт П. М., Грейтхауз У. М.** *Исследование христианской святости. Том второй Историческое развитие.* Христианское общество «Библия для всех». СПб.: Издательство «Вера и святость», 2008.
- Батлер Филл.** *Вместе ради одной цели.* Киев: Четверта хвиля, 2011.
- Бендас Т.В.** *Психология лидерства: Учебное пособие.* СПб.: Питер, 2009.
- Бертрико А.** (Составитель). *Самоопределение и независимость Эстонии.* Авита, 2001.
- Библия.** *Книги Священного Писания, Ветхого и Нового Завета.* Канонические. СПб.: Издательский дом «Виссон», 2013.
- Гений А.** (авт.-сост.). *Высокоэффективный тайм-менеджмент по Матрице Эйзенхауэра.* Москва: Издательство АСТ, 2016.
- Гилл Роджер.** *Изучение лидерства в контексте литературы по лидерологии: герменевтическая модель. Общие и специальные методы изучения лидерства.* (Под ред.) Ю. Н. Красниковой, А.И. Негрова. СПб.: Коллективная монография кафедры лидерологии СПбХУ, СПбХУ, 2015, с 69-99.
- Гилл Роджер.** *Текстовые повествования в лидерологии: проблема*

интерпретации как функция и значение лидерства. *Нравственные и духовные аспекты лидерства*. (Под. ред.) Ю. Н. Красниковой, А.И. Негрова, В.А. Сарапулова. Серия «Лидерство: теория и практика». Выпуск 1. СПб.: Санкт-Петербургский христианский университет, 2014, с 23-42.

**Дамацио** Фрэнк. *Становление лидера*. Йошкар-Ола: Типография «Спринг», 2006.

**Духавнева** А.В., **Столяренко** Л. Д. *История зарубежной педагогики и философия образования*. Ростов н/Д.: Феникс, 2000.

**Загрекова** Л.В., **Николина** В. В. *Дидактика*. М.: Высшая школа. 2007.

**Карстенс** Кэсси. *Миру нужен отец*. Ровно: Дятлик Н, 2016.

**Клакхон** Клайд Кен *Мейбен*. Зеркало для человека. *Введение в антропологию*. СПб.: Евразия, 1998.

**Кови** Стивен Р. *Восьмой навык. От эффективности к величию*. Пер. с англ. М.: Альпина Паблишерс, 2007.

**Красникова** Ю. Н. К вопросу об особенностях лидерства в России.  
**Красникова** Ю. Н., **Негорова** А.И., **Сарапулов** В.А. (Под ред.). *Нравственные и духовные аспекты лидерства*. Серия «Лидерство: теория и практика». Выпуск 1. СПб.: СПбХУ, 2014. С 311-328.

**Красникова** Ю. Н., **Негорова** А.И. (Под ред.). Общие и специальные методы изучения лидерства. СПб.: Коллективная монография кафедры лидерологии СПбХУ, СПбХУ, 2015.

**Красникова** Ю. Н., **Негорова** А.И., **Сарапулов** В.А. (Под ред.). *Нравственные и духовные аспекты лидерства*. Серия «Лидерство: теория и практика». Выпуск 1. СПб.: СПбХУ, 2014.

**Кудряшова** Е. В. Лидерство и менеджмент: в процессе социального управления. *Управление, лидерство, менеджмент: история, теория, практика*. Вып. I. Сборник статей. Архангельск: Изд-во Поморского ун-та, 2001.

- Кюнг Г.** Великие христианские мыслители. СПб.: Алетея, 2017.
- Лютер М.** *Трактат о свободе христианина*. Переводчик: Константин Комаров, СПб.: Фонд «Лютеранское наследие», 2014.
- Маршалл Т.** *Библейское понимание лидерства. Основы новозаветного лидерства*. Киев: Институт Развития Христианского Лидерства, 2009.
- Масионис Дж.** *Социология*. 9-е издание. СПб.: Питер, 2004.
- Межуев В.М.** Проблема современности в контексте модернизации и глобализации. *Полития*. №3, 2000, с 102-115.
- Научное сообщение N1.** *Эстония и Россия, Эстонцы и Русские — диалог*. Международный центр Улофа Пальме (Швеция). Институт международных и социальных исследований (Эстония). Центр изучения сознания и человеческих взаимоотношений (Вирджинский университет, США). Таллинн: Akadeemia Trükk, 1998.
- Негров А. И., Белов А. Э.** *Феномен лидерства в среде Евангельских христиан Евразии*, Выпуск 1. СПб.: СПбХУ, 2016.
- Негров А.И.** (Под ред.). *Феномен лидерства в среде евангельских христиан Евразии: коллективная монография*. Серия «Евангельское христианство и лидерство». Выпуск 2. СПб.: СПбХУ, 2016.
- Негров А.И., Белов А. Э.** *Феномен лидерства в среде евангельских христиан Евразии: по материалам интервью, фокус-групп и онлайн-анкетирования*. Серия «Евангельское христианство и лидерство», Выпуск 3. СПб.: СПбХУ, 2016.
- Негров А.И., Белов А. Э.** *Феномен лидерства в среде евангельской молодежи Евразии: принципы и рекомендации*. Серия «Евангельское христианство и лидерство», Выпуск 4. СПб.: СПбХУ, 2017.
- Овчинников О.В.** Проблемы политического лидерства. *Управление, лидерство, менеджмент: история, теория, практика*. Вып. I. Сборник статей. Архангельск: изд-во Поморского ун-та, 2001, с 25-44.
- Почебут Л.Г.** Взаимопонимание культур: Методология и методы этнической



и кросс-культурной психологии. Психологии межнациональной толерантности. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2005.

**Саати Т.** *Принятие решений. Метод анализа иерархий.* Перевод с английского Р. Г. Вачнадзе. Москва: «Радио и связь», 1993.

**Сандерс М.** Сила наставничества. Изменяя тех, кто изменит мир. Пер. с англ. СПб.: Мирт, 2013.

**Сарапулов В.А.** К вопросу о становлении лидерских качеств на разных этапах развития человека. *Нравственные и духовные аспекты лидерства.* (Под. ред.) Ю. Н. Красниковой, А.И. Негрова, В.А. Сарапулова. Серия «Лидерство: теория и практика». Выпуск 1. Коллективная монография кафедры лидерологии СПбХУ. СПб.: СПбХУ, 2014, с 333-407.

**Сарапулов В.А.** *Личностные факторы христианского лидерства.* Научно-методическое пособие. Серия «Лидерство: теория и практика». Выпуск 3. СПб.: СПбХУ, 2016.

**Симонян Р. Х.** *Россия и страны Балтии.* М.: Институт социологии РАН, Academia, 2003.

**Тавтилова Н.Н.** *К проблеме личностного роста.* Молодой учёный. Ежемесячный научный журнал № 10 (45). 2012, с 294-296.

**Таранд А.** Советский период. *Самоопределение и независимость Эстонии.* Бертрико А. (сост.). Авита, 2001, с 155-169.

**Тиллих П.** *Мужество быть.* Париж, «Символ». 28 июля 1992.

**Фокс Л.** *Лидерство руководителей и мотивация работников.* Серия «Все о качестве. Зарубежный опыт». Вып. 35. 2002. М.: НТК «Трек», 2002, с 22-28.

**Штомпка Петр.** *Социология. Анализ современного общества.* Перевод с польского С.М. Червонной. М.: Логос, 2005.

**Янчук В.А.** Методология, теория и метод в современной социальной психологии и персонологии: интегративно-эклектический подход.

Минск: Бестпринт, 2000.

- Alas, Ruth.** Juhtimine (management) ja eestvedamine (leadership) konkurentsieelisena. *Eesti sotsiaalteaduste aastakonverents IV*. (toim.) Raivo Vetik. Tallinn. TPÜ Kirjastus, 2004, lk 194-196.
- Avolio, B.J.; Walumbwa, F.O. & Weber, T.J.** Leadership: current theories, research, and future directions. *The Annual Review of Psychology* №60. 2009, pp. 421-449.
- Ayres, Lioness.** Semi-structured interview. Given, Lisa M. (Editor). *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Volumes 1 & 2 General. Thousand Oaks, California. SAGE Publications, Inc. 2008, pp. 810-811.
- Denzin, N.; Lincoln, Y.** Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research. N. Denzin, Lincoln, Y. (eds.). *Handbook of Qualitative Research / 2nd ed.* Thousand Oaks, etc.: Sage, pp. 1-28.
- Ebaugh, Helen Rose.** Religion and the New Immigrants. *Handbook of the Sociology of Religion*, ed. Michele Dillon: Cambridge: Cambridge University Press, 2003, pp. 225-239.
- Fry, L.W.; Hannah, S.T.; Noel, M. and Walumbwa, F.O.** Impact of Spiritual Leadership on Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 2011, №22, pp. 259-270.
- Gill, R.** *Theory and Practice of Leadership*. Second Edition. London: SAGE Publications, 2011.
- Given, Lisa M.** (Editor). *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Volumes 1 & 2 General. Thousand Oaks, California. SAGE Publications, Inc. 2008.
- Hughes, Rhidian.** Telephone interview. *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. (Editor) Given, Lisa M. Volumes 1 & 2 General. Thousand Oaks, California. SAGE Publications, Inc. 2008, p. 862.
- Johnson, R.B.; Onwuegbuzie, A.J. & Turner, L.A.** Toward a definition of mixed methods research. // *Journal of Mixed Methods Research*. 2007. №1(2), pp.

112-133.

**Kahn**, Hubert-Viktor. *Poliitikakultuur*. Tallinn. Tallinna Raamatutrükikoja, 2014.

**Kalev**, Leif. Riik ja kodanikud. *Poliitika ja valitsemise alused*. Tallinn: Tallinna Ülikooli riigiteaduste instituut, 2011, lk 62-80.

**Kalev**, Leif; **Toots**, Anu (toim.). *Poliitika ja valitsemise alused*. Tallinn: Tallinna Ülikooli riigiteaduste instituut, 2011.

**Keller**, Margit; **Kiisel**, Maie. Võimalused, eneseväljendus ja sääst. *Eesti ühiskond kiirenevas ajas. Uuringu Mina. Maailm. Meedia. 2002-2014 tulemused*. (toim.) Peeter Vihalemm, Marju Lauristin, Veronika Kalmus, Triin Vihalemm. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2017, lk 299-342.

**Kilemit**, Liina. *Kristlike kogudustega liitumise põhjustest*. Ülikooli doktoritöö. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2020.

**Kõuts-Klemm**, Ragne; **Pruulmann-Vengerfeldt**, Pille; **Siibak**, Andra; **Lauristin**, Marju. Internetikasutus ja sotsiaalmeedia kasutus. *Eesti ühiskond kiirenevas ajas. Uuringu Mina. Maailm. Meedia. 2002-2014 tulemused*. (toim.) Peeter Vihalemm, Marju Lauristin, Veronika Kalmus, Triin Vihalemm. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2017, lk 279-298.

**Krause**, D.G. *The Way of the Leader*. London: Nicholas Brealey, 1997.

**Lauristin**, Marju; **Vihalemm**, Peeter. Eesti tee stagnaajast tänapäeva: sotsiaalteaduslik vaade kolme aastakümne arengutele. *Eesti ühiskond kiirenevas ajas. Uuringu Mina. Maailm. Meedia. 2002-2014 tulemused*. (toim.) Peeter Vihalemm, Marju Lauristin, Veronika Kalmus, Triin Vihalemm. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2017, lk 60-95.

**Lauristin**, Marju; **Vihalemm**, Peeter. Hinnangud muutustele ja maailmavaatelised hoiakud. *Eesti ühiskond kiirenevas ajas. Uuringu Mina. Maailm. Meedia. 2002-2014 tulemused*. (toim.) Peeter Vihalemm, Marju Lauristin, Veronika Kalmus, Triin Vihalemm. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2017, lk 139-222.

**Opermann**, Signe; **Vihalemm**, Peeter. Researching the relationships between media and society within the context of the Estonian sociological tradition.

- Estonian society in an accelerating time: Findings of the survey “Me. The World. The Media” 2002-2014.* (Edited by) Peeter Vihalemm, Marju Lauristin, Veronika Kalmus and Triin Vihalemm. Abstracts, 2017, p. 3.
- Rommel,** Meego. After MacIntyre: kaasaegsest vooruseetikast. *Eetika Interdistsiplinaarsed lähenemised*. Sutrop, Margit; Simm, Kadri (koost.) Tartu Ülikooli eetikakeskus. 2001-2006. Tallinn. Trükitud AS Pakett, 2006, lk 108-121.
- Rothbauer,** Paulette M. Triangulation. *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Volumes 1 & 2. (General Editor) Lisa M. Given. Thousand Oaks, California. SAGE Publications, Inc. 2008, pp. 892-894.
- Ruutsoo,** Rein. Sotsiaalsed liikumised. *Poliitika ja valitsemise alused*. Tallinn: Tallinna Ülikooli riigiteaduste instituut, 2011, lk 215-229.
- Schleichert,** Hubert. *Riigid ilma territooriumita? Eetika. Interdistsiplinaarsed lähenemised.* (tõlk.) Neeme Närepi. 2001-2006. Tallinn. Tartu Ülikooli eetikakeskus. 2006, lk 377-387.
- Silverman,** David. *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction*. Thousand Oaks. CA: Sage, 2006.
- Soom,** Kaido. Eestis elavate eesti ja vene keelt kõnelevate inimeste religioossuse võrdlus. *Usuteaduslik Ajakiri*, 2/2018 (73), lk 68-88.
- Sootla,** Georg. Võim, legitiimsus ja võimustamine. *Poliitika ja valitsemise alused*. Tallinn: Tallinna Ülikooli riigiteaduste instituut, 2011, lk 43-61.
- Strömpl,** Judit. Kvalitatiivse sotsiaaltööuurimist. *Eesti sotsiaalteaduste aastakonverents IV*. (toim.) Raivo Vetik. Tallinn. TPÜ Kirjastus, 2004, lk 137-139.
- Sutrop,** Margit. Crisis of ethics in Estonia society. *Ethics. Inter disciplinary approaches*. (Edited by) Margit Sutrop, Kadri Simm. Tartu University Centre for Ethics 2001-2006. Tallinn. Printed by AS Pakett, 2006, lk 493-496.
- Sutrop,** Margit. Trust and risk in the context of human genetic databases. *Ethics. Inter disciplinary approaches*. (Edited by) Margit Sutrop, Kadri Simm. Tartu

University Centre for Ethics 2001-2006. Tallinn. Printed by AS Pakett, 2006, lk 243-256.

**Sutrop**, Margit; **Simm**, Kadri. (koost.) *Eetika Interdistsiplinaarsed lähenemised*. Tartu Ülikooli eetikakeskus. 2001-2006. Tallinn. Trükitud AS Pakett, 2006.

**Tammaru**, Tiit (peatoim.), **Eamets**, Raul, **Kallas**, Kristina (kaastoim.). *Eesti inimarengu aruanne 2016/2017*. Eesti rändeajastul. Tallinn. Tallinna Raamatutrükikoda, 2017.

**Tuulik**, Krista. Rahvusvaheline tippjuhiuuring Eestis. *Eesti sotsiaalteaduste aastakonverents IV*. (toim.) Raivo Vetik. Tallinn. TPÜ Kirjastus, 2004, lk 196-197.

**Vetik**, Raivo (toim.). *Eesti sotsiaalteaduste aastakonverents IV*. Tallinn. TPÜ Kirjastus, 2004.

**Vihalemm**, Peeter; **Lauristin** Marju; **Kalmus** Veronika; **Vihalemm** Triin. (toim.). *Eesti ühiskond kiirenevas ajas. Uuringu Mina. Maailm. Meedia 2002-2014 tulemused*. Tartu. Tartu Ülikooli Kirjastus, 2017.

**Vihalemm**, Triin. Meedia roll rändes ja lõimumises. *Eesti inimarengu aruanne 2016/2017*. Eesti rändeajastul. Tammaru, Tiit (peatoim.), Eamets, Raul, Kallas, Kristina (kaastoim.) Tallinn. Tallinna Raamatutrükikoda, 2017, lk 131-138.

**Weber**, M. Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen, 1922.

**Weber**, M. *Theory of Social and Economic Organization*. Glencoe: Free Press, 1947 (1922).

## ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

**Ваттимо** Джанни. Верю, что верю. *Художественный журнал* 63. Август 2006. <http://xz.gif.ru/numbers/63/vattimo/> 11.02.2020

Европейский центр бизнес коучинга. <http://www.eurocoach.ru> 15.05.2020

Информационный портал ЕХБ Эстонии. <http://baptist.ee> 10.01.2020

**Негров** А.И. *Герменевтическая модель лидерства*. (Часть 2. Миссия).

<https://youtu.be/1kRT1w3WK-4> 10.02.2020

**Этимологический словарь Крылова.** <https://gufo.me/dict/krylov> 11.02.2020

**Янчук В.А.** Методология, теория и метод в современной социальной психологии и персонологии: интегративно-эклектический подход. <http://www.yanchukvladimir.com> 11.04.2020

**EKNI** hariduse platvorm. <http://haridus.ekn.ee> 20.07.2020

**Haridus ja Teadusministeerium.** *Strateegiline planeerimine aastateks 2021–2035.* <http://www.hm.ee/et/haridus-ja-teadusstrateegia-aastateks-2021-2035> 02.02.2020

**Kallas, Kristina.** Claiming the diaspora: Russia's compatriot policy and its reception by Estonian-Russian population. *Journal on Ethnopolitics and Minority. Issues in Europe* Vol 15, No 3, 2016, lk 1-25. <http://www.ecmi.de/Kallas.pdf> 15.03.2020

**Kibuspuu, Karita; Maikalu, Karmen; Pilli, Einike; Rimmel, Meego.** Olulised teemad mentorlusprotsessis. *Kristlik Haridus ja Kasvatus.* <http://haridus.ekn.ee/mentorlus/> 14. 03.2020

**Pankhurst, Jerry. G., Kilp, Alar.** Religion, the Russian Nation and the State: Domestic and International Dimensions: an Introduction. *Published online: Religion, State & Society*, 2013 Vol. 41, No. 3, Oct. 2013, 2013, pp. 226–243. 228. <https://doi.org> 10.02.2020

**Riigi Teataja:** *Republic of Estonia Education Act.* [www.riigiteataja.ee](http://www.riigiteataja.ee) 11.02.2020

**Rohtmets, Priit.** Tähelepanekuid vaimsest juhendamisest Eesti Kirikute Nõukogu liikmeskirikutes. *Kristlik Haridus ja Kasvatus.* <http://haridus.ekn.ee/kasiraamatud/mentorlus/> 14. 03.2020

**The new statistical database.** <http://andmebaas.stat.ee> 07.04.2020

**Theory & Practice.** <https://theoryandpractice.ru> 11.02.2020

## RESÜMEE

### **Eesti venekeelsete koguduste noorte eestvedamise oskuste kujundamine kompetentse juhendamise abil**

Käesolev magistritöö on seotud teoloogia valdkonnaga moraalse ja vaimse eestvedamise oskuste kujundamise küsimustes.

Uurimus keskendub aktuaalsetele küsimustele, mis tänu oma kaasamisele väärib erilist tähelepanu. Ankeedis esitatud küsimustele saadud kommentaarid sisaldavad palju näiteid tõelistest situatsioonidest teenimises ning on venekeelsete koguduste vaimulike elukogemusega tõendatud. Informantide nimede asemel kasutatakse suuri kirjatähti, mis tagab nendele täieliku anonüümsuse.

Huvi selle uurimuse vastu on kujunenud vaimulike juhtide uue põlvkonna kujundamise mõistmise olulisusest.

Autori poolt on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- 1) Läbi viia eestvedamise ümber kujunenud olukorra analüüs.
- 2) Käsitleda esitatud mudelit koguduste praktikas.
- 3) Määratleda ja kontrollida „Eesti venekeelsete koguduste noorte eestvedamise oskuste kujundamine kompetentse juhendamise abil“ mudeli funktsioneerimise tingimused eksperimendi teel.

I peatükis hermeneutilise lähenemisviisi kaudu on määratletud *teoreetilised aspektid*, mis omakorda aitasid II peatükis määratleda *praktilisi aspekte* kvalitatiivse meetodi abil. 70 ankeeti alusel olid valitud osalejad telefoniintervjuu läbiviimiseks. Intervjuu käigus olid saadud alljärgnevad tulemused:

- (1) suuruste vaheline seos viitab informantide hea kaasamisele,
- (2) anketeerimise ja intervjuu käigus saadud andmed tõendavad uurimuse aktuaalsust,
- (3) analüütiliselt mudeldatud küsimuste plokid aitasid teha kindlaks eestvedamise oskuste mõistmist,
- (4) puudulik informeeritus eestvedamise ja kompetentse juhendamise osas ning programmide ja metoodika vähesus.

Autori arvates põlvkondade vahelise vastastikuse mõju teaduslike lähenemisviiside käsitlemisel eelmiste uurijate ja teoloogide seisukoht võib olla kasulik väliste faktorite lahendamiseks, mis mõjutavad Eesti venekeelsete

koguduste noorte eestvedamise oskuste kujundamist kompetentse juhendamise abil.

Võib väita, et planeerimise prioriteetide ja puuduliku kaasamise tagajärjed on ettearvatavad, mis mõjutab inimressursi efektiivsust ja voolavust. Järelikult need on kompetentset juhendamist ja koguduste arengut tervikuna takistavad tegurid.

Eestvedamise mõistmise kohta saadud vastuste igakülgse analüüsi käigus olid tehtud kindlaks järgmised tegurid:

(1) uuritav grupp määratleb eestvedamise mõistet suurel määral eestvedajana ja vähemal määral eestvedamisena, mis võib olla postsovetliku aja eelistuste jälg;

(2) eestvedamise mõistmise fookuse nihkumine: a) meeskonna teenimise poole, b) eestvedamise misjonilt kirikus eestvedaja kujule.

Järelikult kõik need on peamiselt seotud Jumala ja inimeste teenimisega, ühiste eesmärkide ja teiste heaolu saavutamise teenimisega.

Käesolevas uurimuses autor teeb kindlaks, et mitte kõik annavad indenteid vastuseid, aga vastuste koguanalüüs andis hea ülevaate uurimismaterjalist ning autor sai oodatavaid tulemusi püstitatud uurimisülesannetele.

Kokkuvõttes autor teeb kindlaks kuivõrd ta nõustub teiste teadlastega — eestvedamises juhendamise olemus on selles, et luua selliseid vastastikuseid suhteid, mis aitaksid hoolealuseid edaspidises arengus vajaduste rahuldamise arvelt. Kahe põlvkonna eestvedajate vahel efektiivselt arenevad õiged suhted aitavad eestvedajate kujundamist kristlikus ja sekulaarses ühiskonnas.

Autori arvates arusaadavas keeles kirjutatud magistritöö võib olla kasulik laiale lugejaskonnale edaspidiste uurimuste jaoks, olemasolevate eestvedamise suundade uurimiseks ning teaduslike ja Eesti sotsiaalhariduslike allikate tsiteerimiseks.



## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1<sup>194</sup>

Lisa 1. Kirikute ja koguduste arvulised muutused kahe rahvaloenduse andmete põhjal.

	2000	2011	Muutus	2000	2011	Muutus	2000	2011	Muutus
	Eestlased	Eestlased		Venelased	Venelased		Muud rahvused	Muud rahvused	
..luterlane	145 718	104 691	-41 027	1 689	862	-827	4 830	2 960	-1 870
..õigeusklik	18 517	20 585	2 068	104 698	134 268	29 570	20 339	21 920	1 581
..baptist	4 705	3 648	-1 057	822	515	-307	482	344	-138
..katoliiklane	1 736	1 314	-422	713	560	-153	3 296	2 627	-669
..nelipühilane	1 742	1 086	-656	600	512	-88	306	255	-51
..vanausulane	91	194	103	2 390	2 368	-22	34	43	9
..adventist	1 212	936	-276	242	182	-60	107	76	-31
..metodist	998	732	-266	289	266	-23	168	100	-68
..eristamata kristlane	747	1 149	402	342	519	177	177	231	54
..Elu Sõna kogudused	194	*		59	*		19	*	
..kristlikud vabakogudused	193	1 622	1 429	21	377	356	9	190	181
..täisevangeelsed kogudused	114	*		49	*		27	*	
..evangeelne kristlane	38	*		92	*		26	*	
..karismaatiline episkopaalkirik	48	46		11	*		2	*	
..vene katoliku õigeusu kirik	71								
..armeenia apostlik kirik	1	7		0	*		56	*	
..kristlaste osaduse kirik		173							
..karismaatiline osaduskirik		71							
..Uue Elu kogudused	30	*		7	*		2	*	
..ukraina kreeka-katoliku kirik	0	21		1	*		11	*	
..anglikaan	7	9		0	*		4	*	
..kalvinist	0	8		2	*		8	*	
muu usk	84	2 759	2 675	15	687	672	0	925	925

\* andmed puuduvad

<sup>194</sup> Kilemit, 176 lk.

Приложение 2. Содержание онлайн - анкеты\*:

Анкета для пасторов, лидеров служений и молодежи, евангельских церквей Эстонии.

1. Выберите одно определение лидерства, с которым Вы согласны больше всего.

Лидерство — оказывать влияние на других людей и вести их за собой	
Лидерство — показывать путь, помогая другим следовать по нему	
Лидерство — это популярность, известность, успешность	
Лидерство — это взаимодействие лидера и последователей в достижении общей цели	
Лидерство — это власть над людьми	
Лидерство — это служение Богу и людям ради высоких целей	

Было ли это Вашим личным опытом/наблюдением? (нужное подчеркните пожалуйста).

Приведите пожалуйста Ваш пример (если имеется такая возможность)!

2. Какие из этих качеств, на Ваш взгляд, являются наиболее характерными для христианской молодежи?

*Выберите 2 варианта ответов.*

Желание служить	
Творческий потенциал, креативность	
Целеустремленность	
Духовность	
Инициативность, активность	
Ответственность	
Общительность	

Было ли это Вашим личным опытом/наблюдением? (нужное подчеркните пожалуйста).

Приведите пожалуйста Ваш пример (если имеется такая возможность)!

3. В чем заключается деятельность лидера во взаимодействии с командой?

*Выберите любое количество ответов.*

---

\* Негров, Белов. (2016), Выпуск 3, с 51-57. Анкета любезно предоставлена А. И. Негров президентом и основателем Nodos Institute для проведения данного исследования.

Определить и показывать на своем личном примере ценности, правила и стандарты деятельности команды	
Сформулировать и донести до людей общую цель команды	
Создавать необходимые условия, чтобы члены команды могли выполнять свои задачи	
Объяснить важность и смысл общей деятельности команды	
Оказывать поддержку, мотивировать и вдохновлять, чтобы члены команды желали достигнуть общей цели	
Разрабатывать и реализовывать стратегический план деятельности команды	
Мотивировать личностное развитие каждого члена команды и создавать для этого необходимые условия	

Было ли это Вашим личным опытом/наблюдением? (нужное подчеркните пожалуйста).

Приведите пожалуйста Ваш пример (если имеется такая возможность)!

4. Чего Вам больше всего не хватает для Вашего формирования как лидера?  
*Выберите один вариант ответа.*

Участия поместной церкви в моем формировании	
Обучающих программ, тренингов, семинаров	
Участия в различных христианских служениях и проектах	
Участия в различных внецерковных проектах	
Мотивации и ободрения со стороны окружающих	
Собственного желания и самодисциплины	
Отношений с Богом, духовной зрелости	
Блиzkих отношений с родственниками	
Затрудняюсь ответить	
Другое (укажите)	

Как в будущем, и в какой сфере церковного/христианского лидерства Вы использовали бы этот ответ в своем формировании как лидера?

5. Чего Вам больше всего не хватает для Вашего формирования как члена команды?

*Выберите один вариант ответа.*

Участия поместной церкви в моем формировании	
Обучающих программ, тренингов, семинаров	

Участия в различных христианских служениях и проектах	
Участия в различных внецерковных проектах	
Мотивации и ободрения со стороны окружающих	
Собственного желания и самодисциплины	
Отношений с Богом, духовной зрелости	
Блиzkих отношений с родственниками	
Затрудняюсь ответить	
Другое (укажите)	

Как в будущем, и в какой сфере командного лидерства Вы использовали бы этот ответ в своем формировании как члена команды?

**6. Как Вы считаете, какова роль последователей какого-либо лидера?**

Следовать за лидером	
Служить другим ради общей цели	
Подчиняться указаниям лидера	
Вместе с лидером и командой стремиться к общей цели	

Было ли это Вашим личным опытом/наблюдением? (нужное подчеркните пожалуйста).

Приведите пожалуйста Ваш пример (если имеется такая возможность)!

**7. Выберите одно определение лидерства, с которым Вы согласны меньше всего.**

Лидерство — это служение Богу и людям ради высоких целей	
Лидерство — это взаимодействие лидера и последователей в достижении общей цели	
Лидерство — оказывать влияние на других людей и вести их за собой	
Лидерство — это власть над людьми	
Лидерство — показывать путь, помогая другим следовать по нему	
Лидерство — это популярность, известность, успешность	

Было ли это Вашим личным опытом/наблюдением? (нужное подчеркните пожалуйста). Приведите пожалуйста Ваш пример.

8. Пожалуйста, напишите свое определение лидерства (по желанию)  
(не более 20 слов)


9. К сожалению, христианская молодежь не лишена некоторых отрицательных качеств.

Какие из этих качеств, на Ваш взгляд, наиболее характерны для современной христианской молодежи?

*Выберите 2 варианта ответов.*

Безответственность	
Нежелание учиться, развиваться	
Лень	
Неопытность	
Безынициативность	
Бездуховность	
Максимализм	

Было ли это Вашим личным опытом/наблюдением? (нужное подчеркните пожалуйста). Приведите пожалуйста Ваш пример.

10. На Ваш взгляд, каковы наиболее характерные признаки отрицательного командного лидерства?

*Выберите любое количество ответов.*

Неумение разрешать конфликты	
Преследование собственных интересов в ущерб интересам команды	
Неумение определить общую цель и стратегию команды	
Нежелание поддерживать других	
Нечестность, несправедливость	
Непонимание ролей в команде	
Надменность	

Недоверие	
-----------	--

Было ли это Вашим личным опытом/наблюдением? (нужное подчеркните пожалуйста). Приведите пожалуйста Ваш пример.

11. Что больше всего помогает Вам развиваться как лидеру?

*Выберите до 5 вариантов ответов.*

Забота поместной церкви о моем формировании как лидера	
Участие в различных служениях и проектах внутри поместной церкви	
Участие в различных проектах за пределами церкви	
Обучающие программы, тренинги, семинары	
Семья*	
Отношения с Богом, духовный рост	
Собственное желание и самодисциплина	
Мотивация и ободрение со стороны окружающих	
Наставничество (личное общение с более опытными людьми)	
Другое (укажите)	

\*Пожалуйста, уточните, был ли это Ваш родитель, супруг, родственник?! (нужное подчеркните) поделитесь примером, кратко: как этот опыт был получен?!

Было ли это Вашим личным опытом/наблюдением? (нужное подчеркните пожалуйста). Приведите пожалуйста Ваш пример.

12. Прочитайте утверждения ниже и выразите степень своего согласия с ними, где: 1— «совершенно не согласен», а 5— «совершенно согласен».

В моей жизни у меня есть возможности постоянно реализовывать свои способности и таланты	
В моей жизни есть кто-то, кто проявляет заботу обо мне	
То, чему я посвящаю большую часть времени и сил, имеет для меня смысл	
Я чувствую, что моя жизнь имеет смысл и значимость	
У меня есть цели в жизни на ближайшие несколько лет	
Я чувствую, что меня понимают и ценят	

--	--

**Как?** В чем это проявляется? Приведите Ваш пример.

13. Что больше всего помогает Вам развиваться как члену команды?

*Выберите до 5 вариантов ответов.*

Забота поместной церкви о моем формировании как члена команды	
Участие в различных служениях и проектах внутри поместной церкви	
Участие в различных проектах за пределами церкви	
Обучающие программы, тренинги, семинары	
Семья*	
Отношения с Богом, духовный рост	
Собственное желание и самодисциплина	
Мотивация и ободрение со стороны окружающих	
Наставничество (личное общение с более опытными людьми)	
Другое (укажите)	

\*Пожалуйста, уточните, был ли это Ваш родитель, супруг, родственник?!  
(нужное подчеркните) поделитесь примером, кратко: как этот опыт был получен?!

14. Какое высказывание Вам ближе?

Лидерами рождаются (люди рождаются с лидерским потенциалом)	
Лидерами становятся (лидерский потенциал нужно развивать)	
Рождаются и становятся (люди рождаются с потенциалом, который нужно развивать)	
Сложно сказать	

Было ли это Вашим личным опытом/наблюдением? (нужное подчеркните пожалуйста). Приведите пожалуйста Ваш пример.

15. В какой роли Вы находитесь чаще всего:

*В роли лидера или в роли последователя кого-либо?*

Лидера	
Последователя	
И в той, и в другой	

Не знаю	

Вы можете привести пример и/или указать, где и какова эта роль?!

16. В роли кого вы воспринимаете себя наиболее комфортно:

*В роли лидера или в роли последователя кого - либо?*

Лидера	
Последователя	
И в той, и в другой	
Не знаю	

Почему? Опишите понимание Вашего восприятия.

17. В роли кого Вы видите себя в будущем:

*В роли лидера или в роли последователя кого-либо?*

Лидера	
Последователя	
Без разницы	
Не знаю	

Почему? Охарактеризуйте Ваше понимание.

18. Где Вы наиболее эффективно проявляете себя?

*Выберите не более 3 вариантов.*

Учеба	
Работа	
Семья*	
Церковные проекты и служение	
Спорт	
Творчество	
Другое (укажите)	

\* Пожалуйста, уточните, был ли это Ваш родитель, супруг, родственник?!  
(нужное подчеркните) поделитесь примером, как этот опыт был получен?!



19. Приходилось ли Вам изучать лидерство?

*Если да, то выберите необходимое количество ответов.*

В христианском учебном заведении*	
В светском учебном заведении	
По месту работы	
Изучал(а) данный вопрос самостоятельно	
В поместной церкви*	
Другое (укажите)	

*\*Пожалуйста, поделитесь примером: как это обучение было организовано и/или узнано через практическую деятельность?!*

20. Есть ли в Вашей жизни кто-нибудь из людей, кто помогает Вашему развитию как личности?

*Выберите необходимое количество ответов.*

Близкий круг: родители, супруг, близкий родственник*	
Друзья	
Христиане	
Коллеги по работе/учебе	
Таких людей нет	
Другое (укажите)	

*\*нужное подчеркните прямо в таблице (родитель, супруг или родственник).  
Каким образом, приведите пример.*

21. Ваше основное занятие в течение недели, кроме воскресенья.

Учеба	
Работа	
Учеба и работа	
Другое (укажите)	

22. В каком городе Эстонии Вы сейчас проживаете? (укажите пожалуйста)

название города).

В большом городе	
В среднем городе / районном центре	
В деревне / поселке /	

23. Насколько часто Вы посещаете различные христианские собрания:

Церковные мероприятия, малые группы, молитвенные богослужения, собрания и т. д.	
Пару раз в месяц	
Раз в неделю	
Два раза в неделю или чаще	

24. Ваш пол и возрастная группа

Пол	Возраст					Год уверования
	13–17	18–24	25–29	30-44	44+...	
М.						
Ж.						

25. Ваше мнение и реакция на анкетирование.

•Критика	
•Конструктивная благодарность	
•Выражение интереса к исследованию	
•Саморефлексия	
•Выражение благодарности	

Принесло ли данное анкетирование Вам пользу?!

Приложение 3. Классификация ответов респондентов

Определение: *Лидер*<sup>195</sup>

***Компетентное наставничество***

Лидер, личным примером и правильным словом, направляет людей к определённой цели.

Лидер — это тот, кто помогает последователям стать лидером и вести за собой других.

Лидер — наставник, друг, помощник.

Лидер — это человек виденья, человек, который не только получает направление от Господа, но ещё и развивает в себе способность донести это виденье другим.

Лидер умеет терпеть и ждать, до тех пор, пока остальные члены команды подрастут и смогут в полноте принять виденье и принять участие в его реализации.

Лидер — это не одиночка, лидер — это часть команды.

Лидер — это человек, в котором есть естественное желание знать истину и цель в жизни и помочь в этом другим, находясь в совместном поиске и претворении своих открытий.

Лидер — человек умеющий находить в людях их лучшие черты и использовать их для реализации общей цели.

Это действие в призвании, умение передать его ценности другим, вдохновляя участвовать.

Человек, чьи слова и дела помогают другим двигаться к цели.

Учить, помогать и направлять членов своей команды.

***Личная духовность***

Лидер — это человек знающий цели и как их достичь, любить, ценить уважать команду.

Лидер — тот, кто сам знает к чему стремится, он горит, своей жизнью показывает образец.

Забота о Церкви, вверенной лидеру и обязательно личный пример в исполнении Христовых заповедей.

---

<sup>195</sup> **Таб.2.** Наглядное сравнительное определение темы: Лидер

Лидер, человек берущий на себя ответственность за проблему.

Авторитет

Слуга.

Вечный ученик Христа, посвятивший свою жизнь для служения Богу, для распространения Царства Божьего, для проповеди евангелия, для спасения людей.

### ***Личные качества***

Быть честным во всем.

Мудрость.

Вести за собой

Лидер должен оказывать влияние на других и вести их за собой к осуществлению цели.

Лидер — это человек идущий к цели и увлекающий за собой других.

Лидер в церкви — человек знающий и исполняющий конкретное задание (миссию) от Бога. Зрелый человек. Имеющий мудрость использовать человеческий потенциал. Любящий людей. Имеющий цель, виденье и стратегию от Бога.

Лидер смотрит вперёд дальше остальных, вдохновляет людей идти к общей цели, показывая пример.

Пример, которому хочется следовать.

### ***Вести за собой.***

Видение цели, куда идти и как достичь.

Лидерство — это знание, куда ты ведешь за собой людей.

Определение: *Лидерство*<sup>196</sup>

### ***Духовность церковная***

Лидерство в церкви — это духовный авторитет.

Лидерство — это служение Богу и людям ради высокой цели.

### ***Личная духовность***

Лидерство — это способность (дар) верно видеть коллективно достигаемую цель и пути ее достижения; способность быть светом.

Вдохновение, достойное подражанию.

---

<sup>196</sup> **Таб.3.** Наглядное сравнительное определение темы: Лидерство

### ***Практика служения***

Лидерство это (empowerment) расширение прав и возможностей для преобразования людей в облик Христа (служение Богу и людям).

Лидерство — это осознание того, что каждый член группы важен для Бога и для меня (служение Богу и людям).

Служение Богу и людям (служение Богу и людям).

Служение людям (служение Богу и людям).

Желание поднять людей и сделать их счастливыми вместе с Господом (служение Богу и людям).

### ***Командное взаимодействие***

Лидерство — идти вместе и быть примером!

Лидерство — это показать личный пример как достигать общие цели вместе, помогая другим.

Лидерство — это искусство мотивировать других людей бороться за общие цели.

Лидерство — это Божье призвание. Умение мотивировать и созидать команду ради общей цели.

Это желание мотивировать и поддерживать людей в каком-либо движении, не игнорируя чувства и нужды команды ради цели какой бы великой она ни была.

Ответственность за свое дело направление других к общей цели, с учетом мнений и возможностей других членов команды.

### ***Смешанный образ<sup>197</sup>***

#### ***Личная духовность***

Свет в темноте.

Готовность к служению.

Ответственность за других людей и служение им.

Делать учеников Иисуса Христа.

Служить и учить.

Общение с людьми.

---

<sup>197</sup> Ввиду небольшого количества характеристик визуализация “Таблица сравнительных определений темы: Смешанный образ” отсутствует.

Приложение 4. Кол-во в русских и др. национальностей в конгрегациях по данным переписи населения 2011.

<i>Конгрегации</i>	<i>Русские</i>	<i>Другие нац.- ти</i>	<i>Суммарно</i>
Лютеране	862	2960	3822**
Баптисты	515	344	859
Пятидесятники	512	255	767
Методисты	266	100	366
Недифференцированные	519	231	750**
Свободные общины	377	190	567
Полноевангельские общины	*	*	*
Евангельских христиан	*	*	*
Другие верования	687	925	1612
Общее число верующих	3738	5005	8743

\*Данные не уточнены; \*\* Группы верующих, представители которых не были участниками интернет-анкетирования и письменного интервью.

Приложение 5. Социальная характеристики выборки информантов.

<i>Nr.</i>	<i>Код инфор. - та</i>	<i>Конгрегация</i>	<i>Титул</i>	<i>Возраст</i>	<i>Пол</i>	<i>Уверовал</i>
1.	Информант А	Полноевангел.	Епископ	44+	М.	1991
2.	Информант В	Свободные	Пастор	44+	М.	1997
3.	Информант С	Свободные	Служитель	30-44	М.	2004
4.	Информант D	Свободные.	Пастор	44+	Ж.	1996
5.	Информант Е	Методисты	Пастор	30-44	Ж.	1993
6.	Информант F	Свободные.	Пастор	30-44	Ж.	1991
7.	Информант G	Методисты	Служитель	18-24	Ж.	2010
8.	Информант V	Др. верования	Служитель	44+	Ж.	1993
9.	Информант I	Свободные	Служитель	44+	Ж.	1994
10.	Информант J	Баптисты	Служитель	44+	Ж.	1974
11.	Информант K	Пятидесятники	Пастор	44+	Ж.	1991
12.	Информант L	Свободные	Пастор	30-44	М.	1996
13.	Информант M	Методисты	служитель	30-44	Ж.	2001
14.	Информант N	Др. верования	Пастор	44+	Ж.	1990
15.	Информант O	Пятидесятники	Пастор	44+	М.	1994
16.	Информант P	Методисты	Служитель	18-24	Ж.	2010
17.	Информант Q	Методисты	Служитель	30-44	М.	2001
18.	Информант R	Баптисты	Служитель	30-44	М.	1991
19.	Информант S	Свободные	Ст. пастор	44+	М.	1988
20.	Информант T	Методисты	Служитель	30-44	М.	1999

## ТАБЛИЦЫ

Таб. 1. Различия между лидером и менеджером<sup>198</sup>

Менеджеры	Лидеры
Размышляют в категориях сегодняшнего и вчерашнего дня, решают сегодняшние проблемы	Должны думать о завтрашнем и после завтрашнем дне
Отвечают за стабильность организации, ее работу в рамках установленных правил	Отвечают за развитие, определяют ценности, философию и политику организации
Представляют процесс	Представляют направление истории, перспективу развития организации
Ориентированы на средства	Ориентированы на конечный результат
Поддерживают баланс действий, операций	Создают новые подходы и представляют новую арену для исследований
Предсказуемы, так как придерживаются протокола	Непредсказуемы, потому что изменчивы
В чистом виде — технологи	В чистом виде — философы

Таб.2. Наглядное сравнительное определение темы: Лидер

Характеристика	Число	Количество
Компетентное наставничество	10	34
Личная духовность	9	
Личные качества	6	
Вести за собой	9	

Таб.3. Наглядное сравнительное определение темы: Лидерство

Характеристика	Число	Количество
Духовность церковная	2	16
Личная духовность	2	
Практика служения	5	
Командное взаимодействие	7	

<sup>198</sup> Кудряшова, с 4-19.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, *Grigoriy Kolesov*,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

*Формирование лидерства среди молодежи русскоязычных общин Эстонии посредством компетентного наставничества,*

mille juhendaja on *Kaido Soom*,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

*Grigoriy Kolesov*  
**01.08.2020**